

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Els Maria Metsmaa

**TÖÖ PAINDLIKKUSE JA TÖÖKOHA EBAKINDLUSE
TAJUMISE SEOSSED ORGANISATSIOONI X NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2019

Suunan kaitsmisele (juhendaja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

..... (töö autori allkiri)

Els Maria Metsmaa

SISUKORD

| | |
|---|----|
| SISSEJUHATUS | 5 |
| 1.TÖÖ PAINDLIKKUSE JA TÖÖKOHA EBAKINDLUSE SEOSTE TEOREETILISED ALUSED | 9 |
| 1.1 Töö paindlikkuse mõiste, põhjused ja liigid | 9 |
| 1.2 Töökoha ebakindluse mõiste, tekkimise põhjused ja seosed töö paindlikkusega | 15 |
| 2.TÖÖ PAINDLIKKUSE JA TÖÖKOHA EBAKINDLUSE TAJUMISE SEOSTE UURING ORGANISATSIOONI X NÄITEL | 22 |
| 2.1 Valimi ja uurimismetoodika kirjeldus | 22 |
| 2.2 Töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse tajumise vahelised seosed ja võrdlus sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes..... | 28 |
| KOKKUVÕTE | 41 |
| VIIDATUD ALLIKAD | 45 |
| LISAD | 53 |
| Lisa 1. Varasemate uuringute ülevaade | 53 |
| Lisa 2. Ankeetküsitlus | 55 |
| Lisa 3. Tagasiside IT organisatsioonidelt uuringus osalemise kohta..... | 57 |
| Lisa 4. Töö paindlikkuse kirjeldav statistika | 58 |
| Lisa 5. Töökoha ebakindluse kirjeldav statistika | 58 |
| Lisa 6. Mann-Whitney U ja Kruskal-Wallis H testide tulemused (töö paindlikkus).. | 59 |

| | |
|--|----|
| Lisa 7. Töö paindlikkuse tajumise hinnangute erinevused sõltuvalt haridustasemest (Mann-Whitney U test) | 59 |
| Lisa 8. Mann-Whitney U ja Kruskal-Wallis H testide tulemused (töökoha ebakindlus) | 60 |
| Lisa 9. Töökoha ebakindluse tajumise hinnangute erinevused sõltuvalt haridustasemest (Mann-Whitney U test) | 60 |
| Lisa 10. Intervjuu küsimused..... | 61 |
| SUMMARY | 64 |

SISSEJUHATUS

Käesoleva bakalaureusetöö fookuses on kaks mõistet: töö paindlikkus ja töökoha ebakindlus. Töö paindlikkuse osas käsitleb autor kolme peamist uurimissuunda – aeg, millal tööülesandeid täidetakse; koht, kus tööülesandeid täidetakse ja valikuvabadus töökohti vahetada. Töö paindlikkust on eelnevalt uuritud eelkõige psühholoogia valdkonnaga seonduvates uuringutes ning raamatutes (nt Williams 1999: 1-352; Salmieri 2009: 93-120; Hill *et al* 2010: 349-358; Vandello *et al* 2013: 303-321; Ruiz, Odriozola-Gonzalez 2017: 1-8) ning tunduvalt vähem majandusvaldkonnaga seotud töödes (nt Sheridan, Conway 2001: 5-11; Altuzarra, Serrano 2010: 327-339; Süß, Kleiner 2010: 40-54).

Rääkides paindlikkusest, mõtlevad inimesed eelkõige paindlikule tööajale (Christensen, Staines 1990: 459). Seetõttu on käesoleva töö autor esimeseks uurimissuunaks paindlikkust käsitledes valinud ajalise aspekti. Ajaline aspekt on oluline, sest lähtuvalt töölepingust on tööandja ja töövõtja vahel sätestatud, kui palju peab töötaja ajaliselt töötama. Seeläbi ei saa aga väita, et ajaliselt vähem töötav töötaja omab paindlikumat tööd, kui ajaliselt kauem töötav töötaja. Töö paindlikkus on eelkõige seotud indiviidi sõltumatus ja võimega muuta tööaega ja tööruumides veedetud aega, mis võib isegi väljenduda võimalusena töötada kauem (Rothausen, 1994: 321-322).

Kui alates tööstusrevolutsioonist on tavapärane töötada kodust väljaspool, näiteks kontoris, tehases, poes vm, siis tänapäeval on suund aga vastupidine, sest üha enam hindavad inimesed paindlikkust ja võimalust lisaks sobivale tööajale valida ka tööülesannete sooritamiseks sobiv koht. Sellest tulenevalt soovib käesoleva töö autor teise uurimissuunana uurida valikuvabadust sooritada tööülesandeid omale meelepärasel kohas. Kohapaindlikkus ilmneb eelkõige olukordades, kus töötajad ei pea tingimata olema füüsiliselt kontoris kohal, vaid saavad oma töökohustusi täita ka kodus või näiteks viibides teises linnas (Reilly 1998: 12).

Üheks põhjuseks töökohtade vahetamisel võib olla soov taotleda suuremat paindlikkust ja seetõttu soovib autor kolmanda uurimissuunana käsitleda valikuvabadust, mis kaasneb töökohtade vahetamisega. Uurimissuund on väga aktuaalne, sest oktoobris 2018 ilmus Ärilehe veebiväljaandes uudis, kus 9067 töötaja ja tööotsijaga läbiviidud uuringus selgus, et pikk tööstaaž ühe tööandja juures on minetanud oma olulisuse ja tööturul on pigem uus suund, kus iga teine noor plaanib tööandja juures lühemat kui kaheaastast tööstaaži. Uuringu läbivijateks olid CVKeskus.ee ja Palgainfo Agentuur. (Pärgma 2018) 4. oktoobril 2018 Eesti Panga kodulehel avaldatud pressiteates kommenteerib keskpanga president Ardo Hansson Eesti praeguse tööturu järgnevalt: „Eesti inimesed pole kunagi varem nii tihti töökohti vahetanud kui praegu.” (Jürgenson 2018). Käesoleva töö autori hinnangul järeldeb sellest, et tänapäeval hindavad inimesed üha rohkem valikuvabadust ja peavad üha loomulikumaks, et töökohti vahetatakse tihti, kuid mis autori arvates võib omakorda kaasa tuua stabiilsuse ja kindluse potentsiaalse vähenemise.

Lisaks töö paindlikkusele soovib autor käsitleda käesolevas töös veel teist mõistet – töökoha ebakindlus, mida on uurinud erinevad autorid (nt Hesselink ja van Vuuren 1999: 273–293; Wilczynska *et al* 2016: 633–656; Lee ja Jeong 2017: 529–536; Tomas *et al* 2019: 360–380). Töökoha ebakindlust defineerides on erinevad autorid asetanud põhirõhu indiviidile ja tunnetatavale ohule. Indiviidile, sest ebakindlus on väga subjektiivselt ja individuaalselt tajutav tundmus. Ohu tekitajateks võivad olla erinevaid põhjused, mis indiviididel kattuvad – kas siis tööleping, töökeskkond, kolleegid vms. Autor soovib töökoha ebakindlust käsitledes teada saada, millised on ajalised, asukohapõhised ja töökohtade vahetamisest tulenevad seosed ebakindlusega. Pidevalt töökohti vahetades pole inimene stabiilselt ühe organisatsiooniga seotud. Lisaks kui töötaja pole pidevalt kontoris kohal (seoses aja- ja kohapaindlikkusega), võib talle tunduda, et tema ei ole samaväärne organisatsiooni osa võrreldes töötajatega, kes on iga päev kohal. Sellepärast võivad harva kontoris töötavad töötajad tunda, et kui kedagi on näiteks vaja organisatsioonis koondada, siis võib see olla just tema. Seeläbi ilmneb uurimisprobleem, kus autori hinnangul võib töötaja tajuda suuremat töökoha ebakindlust nii töökoha säilimise pärast nii organisatsiooni poolt kui ka isiklikust aspektist lähtuvalt soovi organisatsioonis jätkata.

Käesolevas bakalaureusetöös käsitletavad kaks mõistet “*flexibility*” ja “*security*” annavad kokku ingliskeelse vaste „*flexicurity*“, mille autor on tõlkinud „kaitstud paindlikkus“ ja mida on uuritud mitme autori poolt (nt Wilthagen, Tros 2004: 166-186; Madsen 2004: 187-207; Tangian 2007: 551-573). Globaalselt ei ole seost palju uuritud ja Eestis on uurimata, milline on kahe mõiste vaheline seos ning kuidas mõjutab soov olla paindlik Eestis töötavaid inimesi ning kas sellega võib kaasneda ka ebakindluse suurenemine, mis omakorda tekitab probleeme nii tööandjale kui ka töövõtjale.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, millised on töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse vahelised seosed organisatsiooni x näitel. Organisatsiooni x näol on tegemist Eestis tegutseva avaliku sektori teadus- ja arendusasutusega, kus on 73 kontoritöötajat. Organisatsioonis ei soovitud nime avalikustamist. Eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgmised uurimisülesanded:

- defineerida töö paindlikkuse mõiste, põhjused ja liigid;
- defineerida töökoha ebakindluse mõiste ja tekkimise põhjused;
- tuua välja seosed töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse tajumise vahel;
- leida võimalus töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse mõõtmiseks, kirjeldada valimit ja läbi viia kvantitatiivne ja kvalitatiivne uuring töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse seoste tajumise kohta;
- analüüsida tulemusi ning formuleerida järeldused, millised on seosed töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse tajumise vahel organisatsiooni x näitel.

Bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist. Bakalaureusetöö esimeses osas käsitletakse töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse seoste teoreetilisi aluseid. Teoreetilise osa esimeses alapeatükis antakse ülevaade töö paindlikkuse erinevatest definitsioonidest, erinevatest paindlikkuse liikidest nii töövõtja kui ka tööandja perspektiivist ning töövõtja seisukohalt lähtuvalt erinevatest põhjustest, miks soovitakse töökohta vahetada. Teises alapeatükis antakse ülevaade töökoha ebakindluse erinevatest definitsioonidest ning erinevate autorite uuringute tulemustest. Samuti käsitletakse erinevaid põhjused töökoha ebakindluse tekkimiseks. Lisaks soovib autor välja tuua töökoha ebakindluse ja töö paindlikkuse vahelisi seoseid.

Bakalaureusetöö empiiriline osa koosneb kahest alapeatükist. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse varasemates uuringutes kasutatud töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse mõõdikuid. Lisaks põhjendatakse käesoleva bakalaureusetöös kasutatud mõõdikute valikut. Seejärel kirjeldatakse uuringu läbiviimist, kasutatud mõõdikuid ja statistilist analüüsi. Teises alapeatükis tuuakse välja uuringu tulemused selgitamaks välja, millised on töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse vahelised seosed organisatsiooni x näitel.

Autor tänab kõiki, kes andsid nõusoleku uuringus osalemiseks ja testvastajatele, kes andsid sisukaid ettepanekuid ankeetküsimustiku täiendamiseks. Lisaks tänab autor organisatsiooni x töötajat, kellega viidi läbi intervjuu. Autor tänab juhendajat Anne Aidlat nõuannete, igakülse toetuse ning tagasiside eest.

Tööd iseloomustavad märksõnad: töö paindlikkus, töökoha ebakindlus.

1. TÖÖ PAINDLIKKUSE JA TÖÖKOHA EBAKINDLUSE SEOSTE TEOREETILISED ALUSED

1.1 Töö paindlikkuse mõiste, põhjused ja liigid

Bakalaureusetöö esimese peatüki esimeses alapunktis annab autor ülevaate töö paindlikkuse definitsioonidest ja erinevatest käsitlustest ehk kuidas on erinevad autorid teemat uurinud. Seejärel annab autor ülevaate erinevatest töö paindlikkuse liikidest nii töövõtja kui ka tööandja seisukohast lähtuvalt. Lisaks käsitleb autor töövõtja ja tööandja seisukohast lähtuvalt erinevaid põhjuseid, miks soovitakse vahetada töökohta.

Christenseni ja Stainesi (1990: 459) käsitluses on töö paindlikkuse definitsioon „Töögraafik, mis võimaldab paindlikku algus- ja lõpuaega.“ Seega selles definitsioonis on fookuses ajaline paindlikkus. Töö paindlikkust on ka defineeritud kui “Võimalust muuta oma töö ajalisi ja ruumilisi piire.” (Eaton 2003: 148). Seega siin on juba esindatud nii ajaline kui ka asukohapõhine paindlikkus. Viis aastat hiljem defineerisid Hill *et al* (2008: 151, 157) töökohta paindlikkust järgnevalt - “Töötaja võime ise otsustada millal, kus ja kui kaua sooritada tööga seotuid ülesandeid”. Seega lisasid Hill *et al* definitsiooni iseseisvuse elemendi, kus tööga seotud otsuseid saab langetada indiviid ise. Sarnaselt on käsitlenud töö paindlikkuse definitsiooni ka Grawitch ja Barber (2010: 171), kes on definitsioonile lisanud töötajale kuuluva iseseisvuse elemendi, kuid mis erineb teistest definitsioonidest selle poolest, et töötajal on valikuvabadus, millal kasutatakse isiklike ressursse tööle ja töövälisele toimingutele. Seega on töötajal autonoomia otsustada oma tööaja pikkuse üle.

Nagu töö paindlikkuse definitsioonidest ilmneb, on definitsioone luues lähtunud erinevatest elementidest (vt tabel 1) – indiviid, aeg, ruum ja iseseisvus. Töö paindlikkust uurides keskendutakse üldjuhul ajalisele ja asukohapõhisele aspektile (Porter, Ayman 2010: 413). Ajaline paindlikkus võeti mõistena kasutusele 1980. aastal Ameerika Ühendriikides, sest töötajad tegid liiga palju ületunde, mida üldiselt ei tasustatud. Ajaline

paindlikkus tähendab, et töötajatele võimaldatakse parem tasakaal töövälise- ja tööaja vahel. (Kossek, van Dyne 2008: 309) Käesoleva töö autor on oma töös lähtunud Eaton (2003: 148) töö paindlikkuse definitsioonist, sest autor on valinud kolmeks peamiseks uurimissuunaks aeg, ruum ja töökohtade vahetamine. Seega katab definitsioon ära kaks uurimissuunda. Autor ei võta edaspidi teoorias ega hiljem empiirikas põhjalikuma vaatluse alla töö paindlikkuse definitsiooni elementi iseseisvus, sest iga valdkonna puhul tähendab iseseisvus väga erinevat asja ning seetõttu oleks väga keeruline nähtust uurida ja ka üldistada.

Tabel 1. Mõiste “töö paindlikkus” definitsioonid

| Autor(id) | Definitsioon | Definitsiooni elemendid | | | |
|----------------------------------|--|-------------------------|-----|------|------------|
| | | Indiviid | Aeg | Ruum | Iseseisvus |
| Christensen, Staines 1990: 459 | „Töögraafik, mis võimaldab paindlikku algus- ja lõpuaega.“ | | x | | |
| Eaton 2003: 148 | “Võimalust muuta oma töö ajalisi ja ruumilisi piire.” | x | x | x | |
| Hill <i>et al</i> 2008: 151, 157 | “Töötaja võime ise otsustada millal, kus ja kui kaua sooritada tööga seotud ülesandeid.” | x | x | x | x |
| Grawitch, Barber 2010: 171 | “Töökoha paindlikkus pakub töötajale autonoomiat otsustada iseseisvalt millal, kus ja kuidas tööülesandeid täita.” | x | x | x | x |

Allikas: (autori koostatud tabel).

Tihtilugu on aga ajalist paindlikkust keeruline rakendada, sest sageli on tasakaalu leidmine ideaalsete töötundide, töötamise koha ja aja vahel keeruline, sest paljude organisatsioonide struktuur põhineb müüdil, et on olemas ideaalne täiskohaga töötaja, keda ei sega perekondlikud kohustused (Williams 1999: 1). Hill *et al* uuringus (2001: 49) selgus, et töötajad, kellele võimaldati nendega samu tööülesandeid täitvate töötajatega võrreldes ajalist paindlikkust, suudavad töötada ajaliselt kauem ning negatiivne mõju töö ja eraelu tasakaalule võib avalduda hiljem. Millest võib järeldada, et tööandjad on huvitatud rakendamaks paindlikke töögraafikuid, sest töötajad suudavad tööülesandeid täita kauem ja seeläbi ilmneb positiivne efekt tööandja jaoks. Negatiivne külg töö ajalisel paindlikkusel võib aga ilmned töötaja jaoks, sest suudetakse küll kauem, kuid tahaplaanile võivad jääda sel juhul teised kohustused. Vandello *et al* (2013: 303) leidsid,

et kuigi mehed ja naised väärtustavad uuringu tulemusena töö paindlikkust võrdselt, siis sellest hoolimata teatasid naised, et neil on suurem soov taotleda karjääri jooksul ajalist paindlikkust kui nende meeskolleegidel. Sellest võib järeldada, et ajaline paindlikkus on olulisem naistöötajatele. Põhjuseks võivad olla suuremad perekondlikud kohustused ning soov jagada end mitme kohustuse vahel.

Teise aspektina käsitletakse üldjuhul asukohapõhist paindlikkust, mis väljendab töötajate jaoks reaalselt nõuet, kui palju on nad kohustatud erinevates kohtades töötama (Salmieri 2009: 103). Töötajad ei pea tingimata olema füüsiliselt kontoris kohal (Reilly 1998: 12), vaid asukohapõhise paindlikkuse plussiks on, et töökohustusi saab täita ka kodus või näiteks viibides teises linnas vms. Sel juhul on töötajatel suurem iseseisvus jagamaks efektiivselt oma töö- ja eraelu, leidmaks just endale sobiv tasakaal. Sellist olukorda nimetatakse tihtilugu inglise keeles mõistega „*telecommuting*“ ja see väljendab töötajate võimalust olla eri asukohtades, kuid kasutada kommunikatsiooniks elektroonilisi suhtluskanaleid (Porter, Ayman 2010: 413). Kuigi infotehnoloogia avardab võimalusi teha kodus tööd, siis Salmieri toob oma uuringu (2009: 110-111) tulemustes välja, et asukohapõhisel paindlikkusel on miinuseks, et töö on kogu aeg kodus ja tekkida võivad peresisised konfliktid.

Paindliku töögraafiku rakendamise erinevused ilmnevad alles siis, kui töötaja näol on tegemist lapsevanemaga. Uuringus selgus, et kui naised kasutavad paindlikku tööaega oma vanemlike kohustuste täitmiseks lasteaia- või kooliüritustel, siis mehed kasutavad paindlikku töögraafikut pigem lähtudes isiklikest huvidest ja hobidest, näiteks trennis käimiseks. (Haar 2007: 69) Sellest järeldub, et mehed ja naised näevad paindliku töögraafiku rakendamises erinevaid väljundeid. Erinevus võib tuleneda sellest, et tihtilugu on laste kasvatamine naiste töö. Lisaks on naistel rohkem perekondlikke kohustusi. Seega on naistel vaja hoida töö- ja pereelu tasakaalus (Rubery 2015: 2). Uurides perekondade seisukohalt töö paindlikkust ja eelkõige vastuvõtlikkust asukohapaindlikkusele, jõudsid Peiró *et al* (2002: 60) tulemuseni, et abielu suurendab tõenäosust, et ei võeta vastu töökohta, kus on nõutav mobiilsus eri asukohtade vahel. Põhjuseks võib olla, et kui perekond on kuhugi paikseks jäänud ja lisaks teineteisele on kohustused ka laste ees ning puudub tugivõrgustik, kes lastega piisavalt abistaks, siis pole mõeldav, et näiteks mõlemad vanemad sõidavad hommikul eri linnadesse tööle.

Asukohapõhist paindlikkust uurides seevastu kõrgem haridustase on pigem vastuvõtlik asukohapaindlikule tööle (Peiró *et al* 2002: 60). Põhjuseks võib seejuures olla, et kui indiviid on aastaid pühendanud hariduse omandamisesse, siis ootus saada kõrgemat palka on suurem. Samuti on talentidele atraktiivsemaks tööandjaks olemise eesmärgil rahvusvahelised organisatsioonid oma strateegia koostamisel lähtunud eelkõige töö asukohapõhisest paindlikkusest (Hill *et al* 2003: 245) ning tänapäeval on trend just pigem rahvusvaheliste organisatsioonide ja kollektiivide poole.

Nii ajaline kui ka ruumiline aspekt on olulised, sest USA-s läbiviidud uuring tõestab, et töö paindlikkus suurendab 8,1% tõenäosust, et enda tehtud tööga ollakse rahul (Cotti *et al* 2014: 403). Organisatsioonide poolt pakutavad paindlikud töögraafikud võimaldavad töötajatele suuremat rahulolu. Rahulolu, mis saavutatakse läbi töökoha paindlikkuse on uuritud mitmete autorite poolt ja lähtunud on tihtilugu sotsiaalsetest – ja demograafilistest teguritest. Teguriteks võivad olla näiteks vanus, sugu või perekonnaseis. Kui töötajad on oma tööga rahulolevad, siis on nad ka organisatsioonile rohkem pühendunud (Scandura, Lankau 1997: 377), kuid rahulolust ja pühendumusest hoolimata võivad töötajad soovida lähitulevikus karjäärimuutust (Levy-Garboua 2007: 252) ja asuda tööle uues organisatsioonis.

Järgnevalt käsitletakse kolmandat paindlikkuse aspekti, milleks on töökohtade vahetamine. Põhjused, miks inimesed soovivad töökohti vahetada, võivad olla väga erinevad. Esimene põhjus võib olla võimaluste ja isikliku arengu puudumine. 2004. aastal naiste seas läbiviidud uuringus selgus, et kui naised töötavad paindliku töögraafiku alusel, siis pole nad nii karjäärile pühendunud ja samuti pole neil piisavalt karjäärivõimalusi võrreldes naistega, kellel on traditsiooniline töögraafik (Rogier, Padgett 2004: 94). Samale järeldusele jõuti raamatupidajate seas läbiviidud uuringus, kus paindlikus töögraafikus nähti vähem võimalusi karjääri edendamiseks ja suuremat tõenäosust töökohalt lahkumiseks (Cohen, Single 2001: 326). Võib-olla just nende tulemuste ja uskumuste pärast võivad töötajad karta, et paindlikkuse taotlemine võib panna juhid ja töökaaslased kahtlema nende pühendumusse tööpostil. Tulemusena võib tekkida soov hakata iseendale tööandjaks, sest puudub kolleegide surve. Tuleb märkida, et naistel vanuse suurenedes väheneb initsiatiiv hakata iseendale tööandjaks (Peiró *et al* 2002: 44).

Lahendusena võib lihtsalt suurenda soov teha muudatus oma karjääris ning hakatakse otsima endale uut töökohta, mis pakub mugavamaid lahendusi.

Teiseks põhjuseks töökoha vahetamiseks on informatsioonisulg tööandja ja töövõtja vahel. Eelkõige esineb selline olukord ajutiste töölepingutega töötajate hulgas. Süß ja Kleiner (2010: 42) leidsid oma uuringus, et tihtilugu on ajutistele töötajatele väga oluline tööülesannete varieeruvus ja informatsiooni kättesaadavus, kuid mida võib takistada infoasümmeetria (Aronsson 1999: 457). Arrossoni töös (1999) väljatoodud infoasümmeetria põhjuseks võib olla nii töötajate oskamatus ja teadmatus, kuidas infotehnoloogia vahendeid efektiivselt kasutada, kuid ka nende puudumine. Tänapäeval on aga igapäevatööd lihtsustavad töövahendid ja ka oskused laiemalt levinud. Seetõttu IT sektoris läbiviidud uuring viitab suuremale ja efektiivsemale infovahetusele vabakutseliste töötajate ja organisatsiooni vahel (Barley, Kunda 2006: 50). Põhjus uuringute erinevates seisukohtades võib olla kiire infotehnoloogia levik ja parem kättesaadavus, mis lihtsustab töötajate igapäevatööd. Kuid olukorras, kus töötajal puudub oma tööülesannete täitmiseks elementaarne sisend (Ongori 2007: 50), olenemata töövahendite olemasolust, võib kaduda motivatsioon organisatsiooni heaks töötada.

Kolmandaks põhjuseks võib olla töö ja eraelu ühildamatus. Kui tööd ja eraelu ei suudeta piisavalt efektiivselt ühildada, on väljundiks töö ja eraelu konflikt. Konflikti tulemusena teadvustavad inimesed endale erinevate rollide olemasolu ning milles tuntakse, et töö ja eraelu nõudmised on liiga kõrged (Hill *et al* 2010: 349-350). Põhjuseks võivad olla nii ajalised kui ka asukohapõhised nõudmised, kus inimene tunneb, et ei suuda end piisavalt eri rollide vahel jagada. Kuid eelkõige võivad probleemid alguse saada töökohalt, mille võib tekitada puudulik juhtimissüsteem (Guimareas 1997: 47-48) või rahulolematus töökorraldusega. Kui töötaja ei ole rahul ühega oma rollidest, siis selle tulemusena võivad sisepinged kanduda üle ka eraellu ning vastupidi. Tulemusena tekib stress, mis võib viia ka läbipõlemiseni (Maslach 2003: 190). Seetõttu soovivad töötajad kollektiivist lahkuda ja uut töökohta otsida.

Kui eelnevad kolm põhjust on seotud töötajate sooviga lahkuda organisatsioonist ajendatult teatavatest kitsaskohtadest, siis Ongori (2007: 50) leiab oma uuringus, et kui töötajad on mingilgi määral kaasatud otsuste tegemise protsessi, siis on suurem

töenäosus, et töötajad jäävad organisatsiooni kauemaks. Töö paindlikkus töötaja perspektiivist lähtuvalt peaks suurendama üksikisikute suutlikkust täita kõiki oma isiklikke, perekondlikke, tööalaseid ja kogukondlikke vajadusi. Organisatsiooni perspektiivist lähtuvalt võimaldab töö paindlikkus kohaneda turu kiiresti muutuvate nõudmistega ning tänu töötajate suuremale efektiivsusele olla tõhusam. (Hill *et al* 2008: 151) Organisatsiooni perspektiivist lähtuvalt on paindlikkust lisaks ajalisele ja asukohapõhisele aspektile võimalik jagada veel numbriliseks, funktsionaalseks, ajutiseks ja finantsiliseks (Salmieri 2009: 103 ja Reilly 1998: 10-13), mida käesoleva töö autor järgnevalt tutvustab, tuues välja ka organisatsioonipoolsed põhjused, millal üht või teist paindlikkuse alaliiki kasutatakse.

Numbriline paindlikkus kujutab endast organisatsiooni jaoks käesoleval hetkel vajaminevat tööjõu hulka, mis sõltub väga suures osas organisatsiooni tegevusalast ning ka hooajalisusest. Eelkõige domineerivad selle alajaotuse all lühiajalised töölepingud. Organisatsioonil on võimalik ajutisi töötajaid leida agentuuride kaudu või värvata projektipõhiselt vabakutselisi spetsialiste. (Reilly 1998: 9-10) Sellest lähtuvalt saab organisatsioon mõjutada oma kulutusi ja tõsta produktiivsust (Sheridan, Conway 2001: 7), sest organisatsiooni jaoks tähendab numbriline paindlikkus otsest seost madalate tööjõukuludega (Altuzarra, Serrano 2010: 328). Tööjõukuludega on otseselt seotud ka järgmine paindlikkuse liik, milleks on funktsionaalne paindlikkus.

Funktsionaalne paindlikkus tähendab organisatsiooni jaoks, et organisatsiooni sisene tööjõu jaotus on optimaalne ning tulemuste saavutamiseks võimalikult efektiivne lahendus (Reilly 1998: 10). Funktsionaalne paindlikkus seostub organisatsiooni jaoks eelkõige madalate tööjõukuludega ühiku kohta (Altuzarra, Serrano 2010: 328). Sellest järeldub, et organisatsioonid soovivad rakendada funktsionaalset paindlikkust just kulude kokkuhoiu aspekti silmas pidades.

Ajutine paindlikkus tähendab ühest küljest tööandjate jaoks paindlikumat seost töötajate ja tööplaanide vahel (Reilly 1998: 11), teisalt aga töötajate jaoks väljendab sama mõiste perioode, kus peab töötama tavapärasest rohkem (Salmieri 2009: 103), kuid mis toob omakorda kaasa lississetuleku teenimise võimalusi (Reilly 1998: 11).

Finantsiline paindlikkus väljendab organisatsiooni jaoks palgakulu suurust, mis otseselt sõltub, milline on organisatsiooni majanduslik olukord (Reilly 1998: 12-13). Lisaks organisatsiooni majanduslikule olukorrale on määrav ka üldine majanduskasv või -langus. Kui majandus kasvab, on organisatsioonil rohkem raha värvata endale vajaminevat tööjõudu. Samaaegselt on organisatsiooni jaoks majanduskasvu ajal nõudlus kõrgemale palgale suurem.

Nagu selgub, on väga erinevaid paindlikkuse vorme, mida rakendada nii tööandja kui ka töövõtja seisukohalt. Käesoleva töö autor soovis paindlikkust käsitleda lähtuvalt kolmest peamisest uurimissuunast – aeg, koht ja valikuvabadus töökohti vahetada. Iseseisvust ei võetud põhjalikuma vaatluse alla tulenevalt mõiste keeruka tõlgendamise ja üldistusbarjääride tõttu. Analüüsides ajalist ja asukohapõhist aspekti selgus, et kuigi võimaldades töötajale suuremat paindlikkust ja võimalust olla n-ö iseenda peremees, võib samaaegselt töötaja jaoks olla olukord rusuv ja tekitada soovi midagi muuta. Eelkõige ilmneb selline tulem vabakutseliste töötajate puhul. Seega ei saa väita, et paindlikkuse taotlemine toob endaga kaasa vaid positiivseid külgi. Mõlemal juhul – kui töökoht võimaldab paindlikkust või ei võimalda, võib töötaja soovida töökohta vahetada. Alati ei ole aga tegemist töötajapoolse otsusega, vaid olulist mõju võib avaldada tööandja, kes saab olukorda mõjutada töölepingu abil või viidates raskele majanduslikule olukorrale, kui kedagi on vaja koondada.

1.2 Töökoha ebakindluse mõiste, tekkimise põhjused ja seosed töö paindlikkusega

Bakalaureusetöö esimese peatüki teises alapunktis annab autor ülevaate töökoha ebakindluse erinevatest definitsioonidest ning erinevate autorite uuringute tulemustest. Samuti annab autor ülevaate, milliseid võivad olla põhjused töökoha ebakindluse tekkimiseks. Lisaks soovib autor välja tuua töökoha ebakindluse ja töö paindlikkuse vahelisi seoseid.

Läbi ajaloo on erinevad autorid oma uuringutes töökoha ebakindlusega seotud definitsioone tõlgendanud küllaltki sarnaselt (vt tabel 2). 1984. aastal läbiviidud uuringus käsitleti töökoha ebakindlust kui „Võimetust säilitada soovitud töö jätkuvust teatavas hirmutavas olukorras.“ (Greenhalgh, Rosenblatt 1984: 438). Definitsioonis on esindatud

individuaalsuse, hirmu ja hetkeolukorda kajastavad elemendid. Samuti 1994. aasta uuringus oli ebakindluse definitsioon samade elementidega, kajastades töökoha ebakindlust kui „Potentsiaalse hirmu tunnetamine praeguse töö jätkuvusele.“ (Heaney *et al* 1994: 1431). Mõlemad definitsioonid tuginevad teatud tööolukorrale olevikus ja põhjuseks võib olla, et olukord ongi tänu majanduskriisile hirmutav. Või hoopis seetõttu, et olevikus avaldub indiviidi jaoks hirm, sest praegust olukorda teatakse ja ollakse selles just kui sees.

Erinevalt eelnevast kahest uuringust on tulevikusuunitlusega definitsioone rakendanud erinevad autorid (Rosenblatt, Ruvio 1996: 587; Davy *et al* 1997: 323; De Witte 2005: 1). Rosenblatt ja Ruvio (1996: 587) on defineerinud ebakindlust kui „Üleüldine mure töökoha tulevase olemasolu pärast“. Muret töökoha säilimise pärast on kasutanud oma definitsioonis ka De Witte (2005: 1). Mõlema uuringu autorite definitsioonides on esindatud elemendid – tulevik, individ ja mure. Järeldub, et tuleviku sisaldavad definitsioonid sisaldavad indiviidi muret, mis võib olla põhjustatud teadmatusest, sest ei teata ette, mida tulevik toob. Seeläbi ei saa ka kindlalt väita, et hirmuks oleks põhjust või kujutab individ seda lihtsalt ette.

Ainsana muret ja hirmu mittekajastav Davy *et al* (1997: 323) jätab ruumi teatavale subjektiivsusele, jättes defineerimata, kas töökoha ebakindlust olevikus või tulevikus võivad tekitada ka teised tegureid. Just subjektiivsuse aspektist lähtuvalt on teistest definitsioonidest erineva selgituse töökoha ebakindlusele andnud Sverke ja Hellgren (2002: 24) „Subjektiivselt kogetav stressiallikas“.

Järgnev tabel 2 koondab töökoha ebakindluse definitsioonid ja definitsiooni elemendid, milleks on käesoleva töö autori valinud viis elementi. Esmalt ajaline määratlus, vastavalt kas olevik või tulevik. Ebakindluse subjektiivsust arvesse võttes indiviidi roll, mure ja hirm, mis võib samuti olla väga subjektiivselt tuntav tundmus. Nagu tabelit vaadates selgub, on kõikides definitsioonides sees individ. Mõnes definitsioonis on sees nii oleviku kui ka tuleviku määratlus ja mõnes on vaid üks ajahetk. Käesoleva töö autor võttis vaatluse alla tulevikuga seotud mure variandi ja lähtus oma töö kirjutamisel Rosenblatt ja Ruvio (1996:587) definitsioonist, sest ruumi jääb ka subjektiivsusele ja tulevane

olemasolu vihjab autori hinnangul ükskõik millisele tööle, mitte konkreetsele, mis hetkel on inividid igapäevatöoks. Seega jääb ruumi töökohtade vahetamise kajastamiseks.

Tabel 2. Mõiste „töökoha ebakindlus“ definitsioonid

| Autor(id) | Definitsioon | Definitsiooni elemendid | | | | |
|----------------------------------|---|-------------------------|---------|---------|------|------|
| | | Olevik | Tulevik | Individ | Hirm | Mure |
| Greenhalgh, Rosenblatt 1984: 438 | „Võimetus säilitada soovitud töö jätkuvust hirmutavas olukorras.“ | x | | x | x | |
| Heaney <i>et al</i> 1994: 1431 | „Potentsiaalse hirmu tunnetamine praeguse töö jätkuvusele.“ | x | | x | x | |
| Rosenblatt, Ruvio 1996: 587 | „Üleüldine mure töökoha tulevase olemasolu pärast.“ | | x | x | | x |
| Davy <i>et al</i> 1997: 323 | „Ootused töö jätkuvusele teatavas olukorras.“ | x | x | x | | |
| Sverke, Hellgren 2002: 24 | „Subjektiivselt kogetav stressiallikas.“ | | | x | | |
| De Witte 2005: 1 | „Mure töökoha säilimise pärast.“ | | x | x | | x |

Allikas: (autori koostatud tabel).

Töökoha ebakindlust võivad töötajad tajuda väga erinevalt, sest ebakindlus on väga subjektiivselt tajutav tundmus. Lee ja Jeong (2017: 532) leidsid 12 erineva tööstusorganisatsiooni näitel, et mida suuremat ebakindlust töötaja tajub, seda tõenäolisemalt kavatseb töötaja töölt lahkuda. Kui teatav hulk töötajaid näeb ärevat olukorda tööturul või töökohas pigem võimalusena edasiliikumiseks ja oma karjäärivõimaluste muutmiseks (Sverke, Hellgren 2002: 24, 26), siis teine osa tulenevalt erinevatest teguritest teistmoodi. Cheng ja Chang on oma uuringus (2008: 277) leidnud, et eakamad töötajad võivad tugevamalt reageerida töökoha ebakindlusele kui nende nooremad kolleegid. Lisaks vanusest tulenevale töökoha ebakindluse tunnetamisele, mängib väga suurt rolli tööleping.

Järgnevalt käsitleb töö autor kolme töökoha ebakindluse tekitajat. Esimeseks ebakindluse tekitaks töötajate jaoks on tööleping. Uuringus, mis viidi läbi 2008. aastal 12 Euroopa Liidu riigis, selgus, et pikaajalise töösuhtega avaliku sektori töötajad tunnevad end kõige kindlamalt. Pikaajalise töösuhtega erasektori töökohaga töötajad aga seevastu vähem kindlamalt. Kõige suuremat töökoha ebakindlust tunnevad ajutise töösuhtega erasektori töötajad. (Clark, Postel-Vinay 2008: 207) Töötajaid uurides selgus, et kõige turvalisemalt

tunnevad ennast ülikooli professorid, pereterapeudid ja politseinikud (Caplan *et al* 1975: 201). Lee ja Johnsoni uuringus (1991: 209) selgus aga, et tööandjad on just kõige enam huvitatud ajutise töökohaga töötajatest. Põhjusena võib välja tuua, et sel juhul on tööjõu kulutused kõige väiksemad. Suurenenud ülemaailmne konkurents ärgitab organisatsioone üha enam kasutama just ajutist tööjõudu (De Witte, Näswall 2003: 151), kelleks on nii hooajalised kui ka vabakutselised töötajad.

Vabakutselised töötajad omavad suuremat ajalist ja asukohapõhist paindlikkust kui täis- või osakoormusega töötajad, olles seeläbi tööturu kõige paindlikum inimrühm (Fersch 2012: 1126). Lisaks on vabakutselised töötajad vabad nii töötamiseks sobiva asukoha valikul kui ka tööle kulutava ajahulga valikul. Fersch (2012: 1127) on oma uuringus nimetanud vabakutseliste töötajate tööd aga kui „*bulimic career pattern*“, sest vabakutseliste töötajate töö olemasolu sõltub otseselt sellest, kas tööturul on midagi pakkuda, milline on majanduslik olukord, konkurents ja samuti puudub ajaline teadmatus, millal võib uus tööots tulla. Lisaks on vabakutseliste töötajate miinuseks, et iga tööandja juures tuleb tõestada oma kvalifikatsiooni (Absalyamova, Absalyamov 2017: 229), et vastavale tööle sobitakse. Kvalifikatsiooni tõestamine on nii töövõtja kui ka tööandja seisukohalt aeganõudev. Lisaks on tööandjal keeruline kontrolli sooritada.

Sellest tulenevalt toob käesoleva töö autor välja teise töökoha ebakindluse tekitaja, milleks on töötaja jaoks tema isiklikud tööalased oskused. Kui töötaja lähtuvalt ajalisest ja asukohapõhisest aspektist viibib kontoris vähem, kui tema töökaaslased, siis võib jääda vajaka oskustest, mida on vaja igapäevaste tööülesannete efektiivseks sooritamiseks, sest kommunikatsioon ja pidev töökohal õppimine jääb saamata. Kui töötaja ei tunne ennast tulenevalt oma oskustest kindlalt, siis tekib töökoha ebakindlus (Sverke, Hellgren 2002: 38). Samuti suurendab ebakindlust asjaolu, et tööturg on paindlik ja töökohti vahetada on küllaltki kerge, kuid jäädes oma oskustesse kinni võib kahtluse alla sattuda ka olemasolev töökoht. Organisatsioonid vajavad tööjõudu, kelle oskusi rakendada maksimaalselt endale kasulikul viisil. Kuid töökoha ebakindlus toob endaga kaasa vähenenud organisatsioonilise pühendumuse, vähenenud üldise rahulolu ja suureneb lahkumissoovide arv (Ashford *et al* 1989: 803, 810).

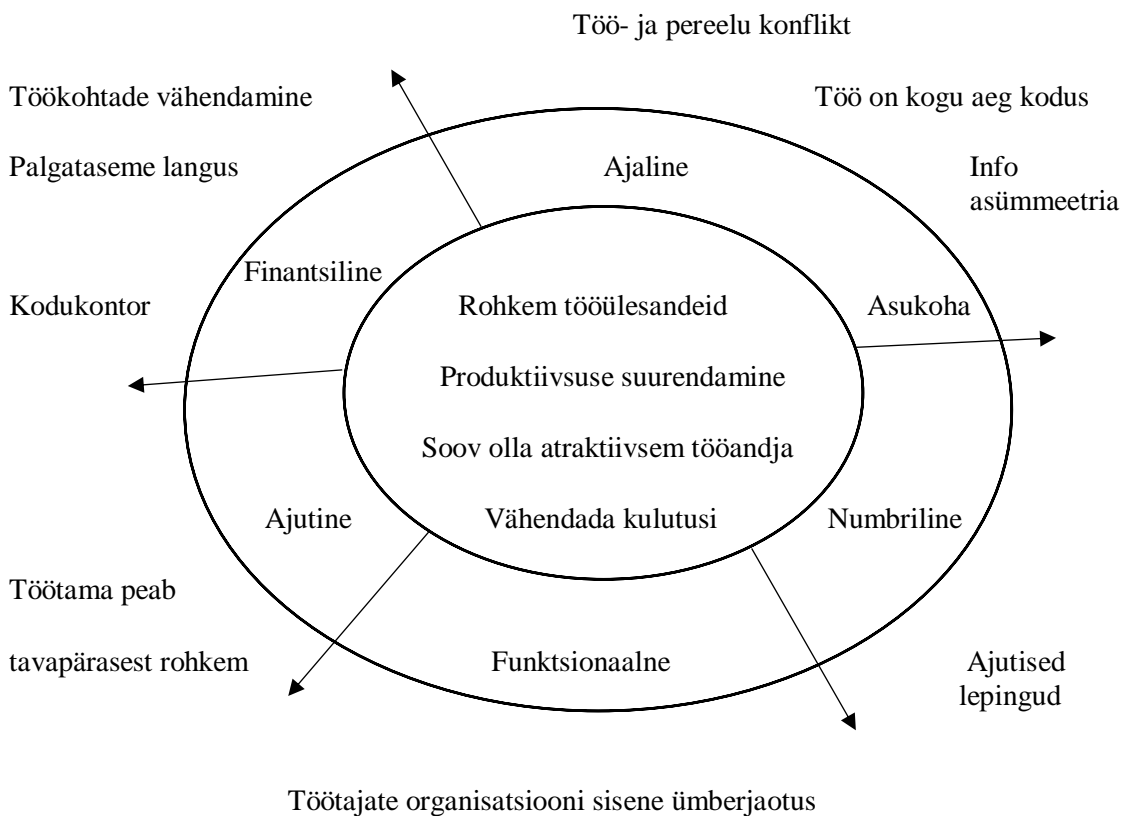
Töölalastest oskustest võib välja kujuneda väga oluline töökoha ebakindlust mõjutav tegur – tööga rahulolu. Rahulolu puudumisel on töötajad vähem pühendunud organisatsioonile ja samuti võib väljundiks olla töötaja poolt tajutav stress. Vähendamaks tööga seotud stressi ning muid negatiivseid mõjusid, suurendavad töötajad teadlikult psühholoogilist siduvust enda, töökoha ning organisatsiooni vahel (Niesen *et al* 2018: 2). Töökoha ebakindlust ja stressiga toimetulekut aitab eelkõige vähendada sotsiaalne tugi ja tööandja poolt pakutav tähtajatu tööleping (Mohr 2000: 337, 356). Järelikult saab organisatsioon teadlikult suurendada ning aidata kaasa töökohaga seotud rahulolu tekkele ning vähendada töökoha ebakindlust.

Vähendamaks töötajate töökoha ebakindlust lähtuvalt töölepingutest ja sooviga vähendada hirmu töökohtade vahetamise ees, on loodud Euroopa Liidus integreeritud strateegia, mida nimetatakse terminiga „*flexicurity*“. Autor on mõiste tõlkinud kui „kaitstud paindlikkus“. Euroopa Liit soovib parendada tööturul paindlikkust ja samaaegselt ka vähendada ebakindlust, tagades nii töötajate tööhõive kui ka sotsiaalkindlustuse (Wilthagen 2004: 169). Eriti aktuaalne on termin vabakutseliste töötajate jaoks, sest kuigi vabakutselised töötajad omavad suuremat paindlikkust, siis tunnetavad nad aga suuremat töökoha ebakindlust (Fersch 2012: 1128). Põhjuseks võib olla garantii puudumine, et kas leitakse uus ning sobiv töö. Samuti on murettekitav asjaolu, et kui pole tööd, siis ei ole ka sotsiaalkindlustust (*Ibid*: 1128). Taani tööturu näitel saab välja tuua, et elanikkond on väga vastuvõtlik töö paindlikkusele, sest töökohti vahetatakse tihti. Taani õigusaktid näevad aga ette, et organisatsioonid võivad lühikese etteteatamisajaga töötajaid töökohtadelt vabastada ning seetõttu kaitseb Taani sotsiaalkaitstesüsteem töötajaid madala tööhõivetaseme võimalike kulude eest. (Madsen 2004: 187)

Töökoha ebakindlust käsitledes on küll erinevaid tulemusi lähtuvalt töölepingutest, kuid teema on küllaltki käsitlemata ajalisest ja asukohapõhisest aspektist lähtuvalt. Vabakutselised töötajad on kõige vabamad oma töötamise koha ja aja valikul (Fersch 2012: 1126). Seevastu ei leidnud autor seoseid täis- ja osakoormusega töötajate ja nende vabaduse vahel valimaks meelepärase aeg ja koht oma tööülesannete täitmiseks. Sellest tulenevalt, ei saanud käesoleva töö autor ka analüüsida, millised võivad olla tagajärjed

töökoha ebakindluse tunnetusele, kui töötajale võimaldatakse ajalist- ja asukohapõhist paindlikkust.

Uuringuid töökoha ebakindluse kohta on olnud erinevaid, autori jaoks isegi eksootilisemates kohtades nagu näiteks Iisrael (Rosenblatt ja Ruvio 1996: 587-605) ja Lõuna-Korea (Lee ja Jeong 2017: 529-536). Kuid üldiselt varasemaid töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse uuringud analüüsid selgub (vt lisa 1), et tegurid, mis ajendavad organisatsioonidel rakendama eri paindlikkuse liike, võivad väljundina tekitada sarnaseid ebakindluse tulemeid töötajatele. Seetõttu koostas autor allpool oleva joonise 1, koondades organisatsiooni seisukohalt joonise sisemisse ringi sisendid, miks üht või teist paindlikkuse liiki töötajale võimaldada.



Joonis 1. Paindlikkuse rakendamine ja ebakindluse tekkimine

Allikas: (autori koostatud Hill *et al* 2001: 49; Hill *et al* 2003: 245; Reilly 1998: 10, 12; Reilly 2015:2; Altuzarra, Serrano 2010: 328; Süß, Kleiner 2010: 42; Salmieri 2009: 103; Sheridan, Conway 2001: 7 põhjal)

Paindlikkuse eri vormid järgnevas astmes annavad aga visuaalselt pildi, millised on töö paindlikkuse liigid. Välises ringis on näha töö paindlikkuse ja töökoha ebakindlus seost,

mida tunnetavad töötajad. Autori hinnangul võib kogu teooriaosa ja kokkuvõtva joonise põhjal väita, et töö paindlikkuse eri liigid nii tööandja kui ka töövõtja seisukohalt, aga ka töökoha ebakindlus olid esialgsest oletusest palju tihedamalt seotud. Üks ei välista teist ja samas mõisted ei esine teineteiseta.

2. TÖÖ PAINDLIKKUSE JA TÖÖKOHA EBAKINDLUSE TAJUMISE SEOSTE UURING ORGANISATSIOONI X NÄITEL

2.1 Valimi ja uurimismetoodika kirjeldus

Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses alapeatükis kirjeldatakse varasemates uuringutes kasutatud töö paindlikkuse ja töökohta ebakindluse mõõdikuid. Seejärel kirjeldatakse käesoleva töö uuringu läbiviimist, kasutatud mõõdikute valikut, valimit ja statistilise analüüsi meetodit.

Töö paindlikkust käsitledes on eelkõige pööratud tähelepanu ajalisele paindlikkusele. Käsitledes ajalist paindlikkust soovitakse üldjuhul teada mitu tundi töötaja nädalas töötab, millised on töögraafikud ja kui suurt rolli mängib uut töökohta otsides rolli graafikute paindlikkus, et siduda töö- ja eraelu (Cotti *et al* 2014: 424-425). Lisaks ajalist paindlikkust käsitledes küsitakse, kuidas ollakse rahul töötundide arvuga ja kas tööaega on soovi korral võimalik muuta (Glass, Camarigg 1992: 137). Töö ajalise paindlikkuse uurimiseks on käesoleva töö autor valinud Glass'i ja Camarigg'i (1992: 137) töö paindlikkust käsitleva mõõdiku. Mõõdikul ei olnud olemas eestikeelset tõlget ning seetõttu tõlkis käesoleva töö autor ise mõõdiku eesti keelde. Originaalis on mõõdik skaalaga 1-5 ning käesoleva töö autor skaalat ei muuda. Punkt üks tähistab vastust „ei nõustu üldse“ ja number viis „nõustun täielikult“.

Kohapaindlikkust uurides käsitletakse näiteks vastuvõtlikkust asukohapaindlikule tööle, kus on vaid „jah“ ning „ei“ vastusevariandid (Peiro *et al* 2002: 54). Põhjuseks, miks küsimused ei ole avatud, võib olla, et paludes hinnata väiteid skaalal või kindlalt otsustada vastuvõtmise või keeldumise vahel, väljendab see inimese meelekindlust ja samuti ka motivatsiooni saada endale uus töökoht. Autor kohandas ise kohapaindlikkusega seotud küsimuse erinevate vastusevariantidega. Eesmärgiks oli uurida, kui palju varieeruvad tööülesannete täitmiseks vajalikud kohad.

Töökohtade vahetamisega seotud paindlikkust käsitledes küsitakse üldjuhul soovi kohta, kas töötaja soovib töökohta vahetada. Põhjuseks võib olla, et tööturu võimalused on vabad ja töötajatel on voli otsustada, millises suunas oma karjääri kujundada. Töökohtade vahetamisega seotud küsimused lisas töö autor sotsiaal-demograafiliste küsimuste juurde. Küsimuste eesmärgiks oli teada saada, mitu korda on inimene töökarjääri jooksul töökohti vahetanud ning millised tegurid on olnud töökohtade vahetamise põhjuseks. Lisaks soovis autor teada saada, mitme aasta järel küsitluses osaleja keskmiselt on töökohta vahetanud.

Erinevalt töö paindlikkusest on erinevad autorid töökoha ebakindluse uurimisel käsitlenud nii kvalitatiivset kui ka kvantitatiivset lähenemist. Kvalitatiivne lähenemine ebakindlusele kujutab eelkõige töösuhtes kvaliteedi languse uurimist, mida iseloomustavad karjäärivõimaluste puudumine ja töökeskkonna kvaliteedi langus (Sverke, Hellgren 2002: 30). Kvantitatiivne ebakindlus on aga nähtus, mis asub tööhõive ja tööpuuduse vahel. Töötajad tunnevad sel juhul eelkõige ohtu oma töö jätkuvusele. (Greenhalgh, Rosenblatt 1984: 441)

Lisaks kvalitatiivsele ja kvantitatiivsele lähenemisele, on ka erinevaid mõõdikuid, millega ebakindlust mõõta ning analüüsida. Võib eristada globaalseid ja mitmedimensionaalseid mõõdikuid. Globaalsed mõõdikud uurivad kohese töökaotusega seonduvaid hirme (Sverke *et al* 2002: 247; Johnson *et al* 1984: 293-294). Uuringute fookuses on enamjaolt ennustuslik tõenäosus oma töökoht kaotada (Mohr 2000: 341) või kindlus karjääri jätkuvuse osas (Caplan *et al* 1975: 201).

Teise mõõdikute grupi moodustavad mitmedimensionaalsed mõõdikud. Mitmedimensionaalsed mõõdikud on välja töötatud uurimaks erinevaid töökoha kindluse, paindlikkuse, rahulolu jms aspekte. Mitmedimensionaalsete mõõdikute komplekti töötasid välja Greenhalg ja Rosenblatt 1984. aastal läbiviidud esimeses kontseptuaalses uurimustöös töökoha ebakindluse uurimiseks ja analüüsimiseks (Greenhalgh, Rosenblatt 1984: 438). Seda skaalat on täiendanud Ashford *et al* (1989: 810), kes uuris töökoha ebakindluse põhjuseid ja tagajärgi. Näiteks paluti uuringus osalejatel hinnata väiteid „Kui tõenäoline on, et võite lähiajal tööst ilma jääda?“ (*Ibid*:

803, 810) Loomulikult on ka järgnevad autorid kohandanud skaalat vastavalt enda uurimisprobleemi püstitusele.

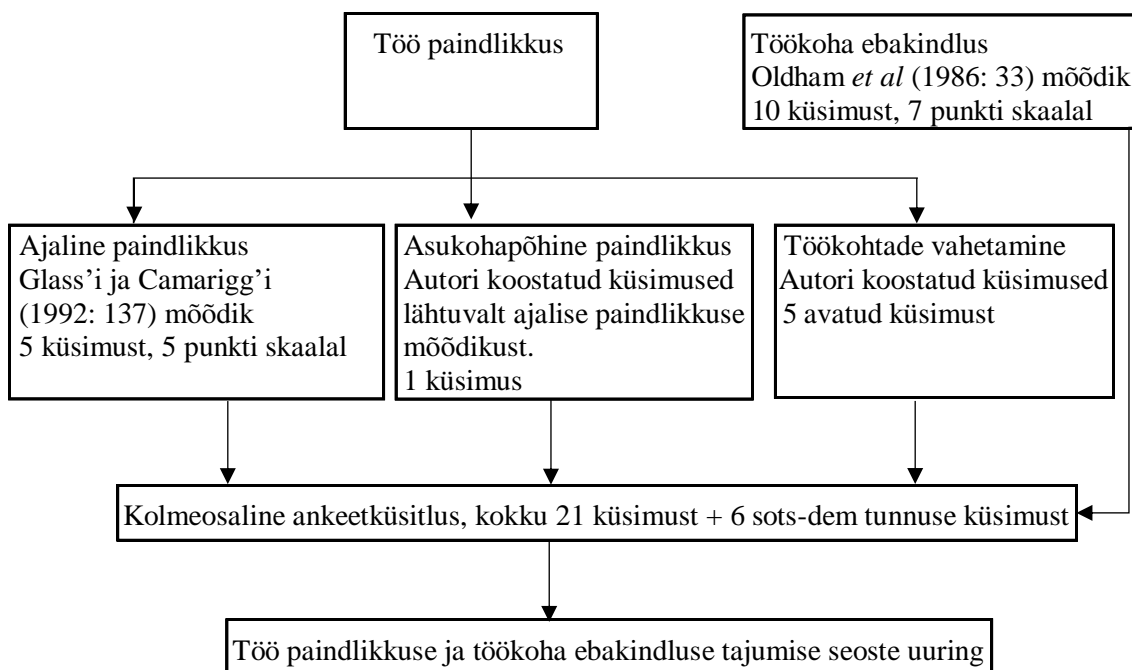
Varem on autorile teadaolevalt Eestis töökoha ebakindlust uuritud Hellgren *et al* (1999: 195) mõõdiku põhjal Kristi Peedomaa bakalaureusetöös (2012: 1-82). Lisaks on töökoha ebakindlusega seotud teemasid käsitletud Tallinna Ülikooli Psühholoogia Instituudi tudengite hulgas.

Töökoha ebakindlust uurides toetub autor Oldham *et al* (1986: 33) mõõdikule, sest võrreldes Hellgren *et al* (1999: 195) mõõdikuga on autori hinnangul tegemist konkreetsema mõõdikuga, mis sisaldab konkreetsemaid aspekte, mis sobituvad käesoleva bakalaureusetöö uuringusse paremini. Kõik kümme küsimust on võetud Oldham *et al* (1986: 608) väljatöötatud mõõdikute hulgast, mis originaalis oli 7-punkti skaalal. Kuid töö paindlikkust uurides kasutab käesoleva töö autor 5-punkti skaalat, siis valis töö autor ühtse skaala 1-5. Ühtse skaala eesmärk on lihtsustada nii vastajate ankeetküsitluse (vt lisa 2) täitmist kui ka autoril tulemuste analüüsi. Punkt üks tähistab vastust „ei nõustu üldse“ ja number viis „nõustun täielikult“.

Lisaks töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse küsimustele sisaldab ankeetküsitlus sotsiaal-demograafilisi tunnuseid. Ankeetküsitlus kajastab küsimusi vastaja soo, vanuse, haridustaseme, töökoha, töökoormuse, ametipositsiooni ja töökohtade vahetamise kohta. Soo küsimus lisati, sest töö paindlikkuse teoreetilisest käsitlusest ilmnas, et paindlik töö võib olla olulisem naistöötajatele (Rubery 2015: 2; Vandello *et al* 2013: 303). Vanus, sest eakamad töötajad võivad ebakindlusele reageerida teisiti, kui nooremad kolleegid (Cheng, Chan 2008: 277). Küsimus haridustaseme kohta lisati, et teada saada, kas ka organisatsiooni x töötajate hulgas on kõrgem haridustase seotud suurema vastuvõtlikkusega asukohapaindlikule tööle. Haridustasemete esitamiseks kasutas autor Haridus – ja Teadusministeeriumi liigitust (Alus... 2016; Kutseharidus... 2017; Kõrgharidus... 2017). Nii töökoormus (Clark, Postel-Vinay 2008: 207) kui ka erinev positsioon karjäärireidelil võib erinevalt mõjutada töötajate tunnetatavat töökoha ebakindlust (Pinheiro, Visschers 2014: 415). Töökoha küsimuses soovis autor teada saada, kas töötaja töötab era- või avalikus sektoris. Sotsiaal-demograafiliste tunnuste hulgast oli kohustuslikuks täitmiseks kõik küsimused, sest küsitlusele vastati

vabatahtlikkuse alusel ja kedagi ära tunda oleks väga keeruline. Samuti küsimuste kohustuslikuks panemine tagab, et keegi ei unustaks kogemata midagi vastamata.

Järgneval joonisel 2 illustreerib käesoleva töö autor kokkuvõtlikult eelpoolkirjeldatud töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse mõõdikute valikut, kuidas ja milliste mõõdikute alusel sai koostatud ankeetküsitlus bakalaureusetöö uuringu tarbeks.



Joonis 2. Ankeetküsitluse koostamise protsess

Allikas: (autori koostatud).

Pärast ankeetküsitluse koostamist palus töö autor viiel inimesel tutvuda ankeetküsitlusega ja avaldada omapoolset arvamust. Ankeetküsitluse testimise eesmärk testvastajate hulgas oli avastada küsitluse kitsaskohti, muuta inglise keelest eesti keelde tõlgitud väited ühtselt arusaadavaks ning samuti leida keskmine küsitlusele kuluv aeg minutites. Peale testvastajate tagasisidet saatis käesoleva töö autor ankeetküsitluse laiali erinevatesse IT-sektori organisatsioonidesse, sooviga tuvastada erinevate organisatsioonide lõikes sarnasusi ja erinevusi, kuidas töötajad tajuvad töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse vahelisi seoseid. Autor kirjutas eelkõige organisatsioonide personalijuhtidele, sooviga läbi viia uuring või pakkus võimalust uuringus osaleda näost-näku. Lisas 3 on välja

toodud, millistele organisatsioonidele käesoleva töö autor uuringus osalemist pakkus ja millised olid põhjused, miks üks või teine organisatsioon eitava vastuse andis.

Tulenevalt IT-sektoris tegutsevate organisatsioonide passiivsusest ja ebahuvist uuringus osaleda, otsustas käesoleva töö autor vahetada sektorit ja valida täiesti erinev suund – haridus, sest autori subjektiivsel hinnangul ei ole haridusvaldkond väga paindlikku töökorraldusega võrreldes IT-sektorida. Eestis tegutsev teadus- ja arendusasutus (edaspidi organisatsioon x), mille siseselt sooviti jääda anonüümseks, oli meelsasti nõus uuringus osalema. Google Docsi ankeet saadeti neile välja 21. veebruaril 2019. aastal ning suleti 28. veebruaril 2019. aastal.

Järgnevalt annab käesoleva töö autor tabelis 3 ülevaate sotsiaal-demograafilistest tunnustest, mis peegeldavad uuringus osalenud organisatsiooni valimit.

Tabel 3. Ülevaade valimi sotsiaal-demograafilistest tunnustest

| Tunnus | Grupp | Vastanute arv | Vastanute osakaal (%) |
|-----------------|---------------------|---------------|-----------------------|
| Sugu | Mees | 7 | 20,0 |
| | Naine | 28 | 80,0 |
| Vanus | Kuni 44 aastased | 13 | 37,2 |
| | 45-54 aastat | 10 | 28,6 |
| | 55 ja enam aastased | 12 | 34,2 |
| Haridustase | Magistrikraad | 15 | 42,8 |
| | Doktorikraad | 15 | 42,8 |
| | Muu | 5 | 14,4 |
| Töökoormus | Täiskoormus | 29 | 82,9 |
| | Osakoormus | 6 | 17,1 |
| Ametipositsioon | Spetsialist | 31 | 88,6 |
| | Muu | 4 | 11,4 |

Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal).

Esmalt annab töö autor ülevaate teadus- ja arendusasutuse töötajaskonna profiili ja organisatsiooni x esindava valimi kohta. Organisatsioonis on kokku 73 töötajat, kellest 17 mehed ja 56 naised. Ülevaatlikku tabelit analüüsides selgub, et uuringus osales 28 naist ja 7 meest, vastavalt 80% ja 20%. Valim vastab väga hästi üldkogumile, sest naised moodustava 77% ja mehed 23% üldkogumist.

Hariduslikult on organisatsioonis nõutud kõrge haridustase, sest 25 inimest omab doktorikraadi ja 17 magistrikraadi, kellest suisa 12 on teadusmagistrid. Ülejäänud 31

töötajat omavad muid kraade – näiteks bakalaureus või rakenduskõrgharidus. Ankeetküsitluste vastajate hulgas paistis silma väga kõrge vastamisaktiivsus just magistrikraadiga töötajate poolt, sest organisatsiooni 17 magistrikraadiga töötajast osales küsitluses 15. Samuti 25-st doktorikraadiga töötajast osales küsitluses 15.

Spetsialistid on jaotatud organisatsiooni siseselt kolme kategooriasse: tipp- ja keskastmespetsialistid ning noorempetsialist-assistendid. Töötajaid vastavalt 46, 18 ja 8. Organisatsioonil on üks juht. Tulenevalt ankeetküsitluse vormis olnud ametipositsiooni küsimusest, kus sai valida vaid kolme vastusevariandi vahel (spetsialist, juht, muu) on 31 küsitluses osalenud vastanud ametipositsiooniks spetsialist, moodustades 88,6% valimist.

Organisatsioonis x saadud informatsiooni põhjal on töötajate keskmiseks vanuseks 50,21 eluaastat. Analüüsimaks vastajaid vanusegruppide lõikes, tegi autor analüüsi tarbeks paar muudatust. Nimelt sai organisatsiooni töötajaskond jagatud kolme vanusegruppi, sest ankeedis oli välja toodud vanusegrupp 24 ja noorem, kuid millele ei vastanud mitte ükski küsitluses osaleja. Samuti tuli vanusegruppi 25-34 aastat vaid üks vastus. Seevastu vanusegrupp 35-44 aastat oli kõige suurema vastanute arvuga grupp, mis moodustas 28,6% valimist ehk 12 inimest.

Käesoleva uuringu vastanute hulgas oli kuus inimest, kes ei töötanud organisatsioonis x täiskoormusega, vaid mõne muu koormuse alusel. Autor luges kõik eri vastusevariandid (0,5 kohta, osakoormus, osakoormus mitme tööandja juures) ühtselt osakoormuse alla.

Andmete analüüsimiseks kasutab töö autor andmetöötlusprogrammi SPSS. Kirjeldava statistika abil kirjeldatakse nii töö paindlikkuse kui ka töökoha ebakindluse keskmist, mediaani, standardhälvet, miinimum- ja maksimum tulemusi. Töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse tajumise vaheliste seoste uurimiseks kasutab käesoleva töö autor korrelatsioonianalüüsi. Korrelatsioonianalüüsis kasutab autor Spearmani korrelatsioonikoefitsienti, mis on mitteparameetiline ja mis sobib olemasolevate andmete spetsiifikat arvestades hästi. Eri taustatunnustega vastajate hinnangute erinevuste uurimiseks kasutab autor mitteparameetrilist dispersioonanalüüsi. Mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi abil soovib töö autor saada ülevaate, millised on sotsiaal-demograafilised erinevused töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse hinnangute

osas. Soo, hariduse ja töökoormuse puhul kasutab autor Mann-Whitney U testi ja vanuse puhul Kruskal-Wallise H testi. Autor viib läbi analüüsi olulisuse nivool 0,05.

Käesoleva töö autor pööras statistilise analüüsi tarbeks ümber 12 ankeetküsitluse väidet 16-st. Edaspidi empiirilises osas ja lisades on pööratud väidete järgi lisatud sulgudesse P-täht (tähendab pööratud). Põhjuseks oli, et kõik töös esitatud väited oleksid ühesuunalisel skaalal mõõdetud ja arusaadavad nii töö autorile kui ka hilisemale lugejale. Vastus viis sümboliseeris kõige paindlikumat töökorraldust ja kõige suuremat ebakindlust. Number üks vastavalt kõige vähem paindlikumat töökorraldust ja kõige väiksemat ebakindlust.

Bakalaureusetöö uuringu sisendinfo saamiseks ja tulemuste paremaks lahtimõtestamiseks viis käesoleva töö autor läbi ühe intervjuu organisatsiooni x töötajaga, kes oli samaaegselt ka autori jaoks organisatsioonis x kontaktisikuks. Intervjuu küsimuste (vt lisa 10) tarbeks töötas käesoleva töö autor läbi teooria ja lähtuvalt ankeetküsitluse osadest ja küsimustest koostas küsimused, mis kataksid ära kogu teema, kuid võimaldaks saada intervjuueeritavalt sõltumatuid vastuseid piiramata teda töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse teooriaga või autori võimalike seisukohtadega. Tulemuste analüüsimiseks tegi töö autor intervjuu käigus märkmeid ja hiljem töötas veelkord läbi intervjuu helifaili, et tuvastada teooriaga kattuvaid märksõnu või siis just leida erisusi teooriaga. Eesmärk oli tuvastada, kas ankeetküsitluse tulemused ja ühe töötaja hinnang organisatsioonile x kattuvad ja kas tulemusena on võimalik tuvastada töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse vahelised seosed organisatsiooni x näitel. Intervjuu toimus 14.04.2019 ja kestis kokku 55 minutit. Intervjuueeritava kirjalikul soovil on intervjuu anonüümne. Käesoleva töö autori käest on võimalik saada intervjuu helifail.

Bakalaureusetöö uuringu tulemuste kirjeldav statistika, mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi ja korrelatsioonianalüüsi tulemused ja järeldused on esitatud järgmises alapeatükis.

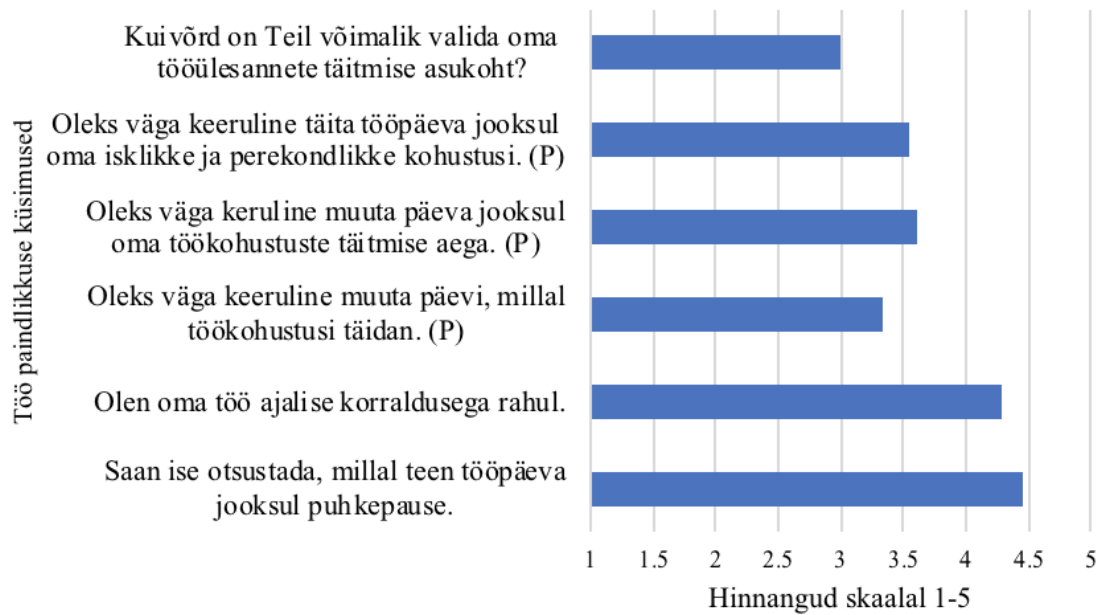
2.2 Töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse tajumise vahelised seosed ja võrdlus sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes

Bakalaureusetöö empiirilise osa teises alapeatükis esitab käesoleva töö autor uuringu tulemused ja võrdluse teooriaga. Pärast uuringu tulemuste analüüsimist toob autor välja

bakalaureusetöös ilmnunud piirangud ja millised on antud teema puhul edasiuurimise võimalused.

Esmalt tuuakse välja kirjeldav statistika töö paindlikkuse kohta. Lisas 4 on andmebaasi põhjal välja toodud töö paindlikkuse küsimuste keskmised, mediaanid, standardhälbed, miinimum- ja maksimumväärtused. Töö paindlikkuse küsimuste tulemused ilmestavad, et keskmised varieeruvad küsimuste lõikes üpris palju. Töö paindlikkuse keskmised hinnangud on toodud välja allpool oleval joonisel 3. Ühest küljest vastab organisatsiooni x töötajaskonda esindav valim, et on olemas valikuvabadus päeva jooksul otsustada, millal puhkepause teha (keskmine 4,46 viiepallisel skaalal) ja et nad on ka oma töö ajalise korraldusega rahul (keskmine 4,29).

Seevastu väited, mis on seotud küsitluses osalenu võimega muuta oma töö ajalist korraldust nii erinevate päevade lõikes kui ka tööpäeva siseselt ning võimalust täita tööpäeva jooksul oma isiklike või perekondlike kohustusi, ilmestavad keskmised hinnangud vahemikus 3,34-3,60. Seejuures tuleb märkida, et nende küsimuste puhul on standardhälbed vahemikus 0,98-1,19, mis illustreerib suurt varieeruvust küsitluses osalenute hulgas. Tulemusi võib ligikaudselt võrrelda Hill *et al* (2010: 353) uuringu tulemustega, kus küsitluses osalenud hindasid oma töö ajalist paindlikkust keskmise hinnanguga 3,11 (viiepallisel skaalal). Seega võib oletada, et osad küsitluses osalenud saavad otsustada selle üle, mis päevadel tööd teha või tööpäevade siseselt teha tööd siis, kui neile kõige paremini sobib.

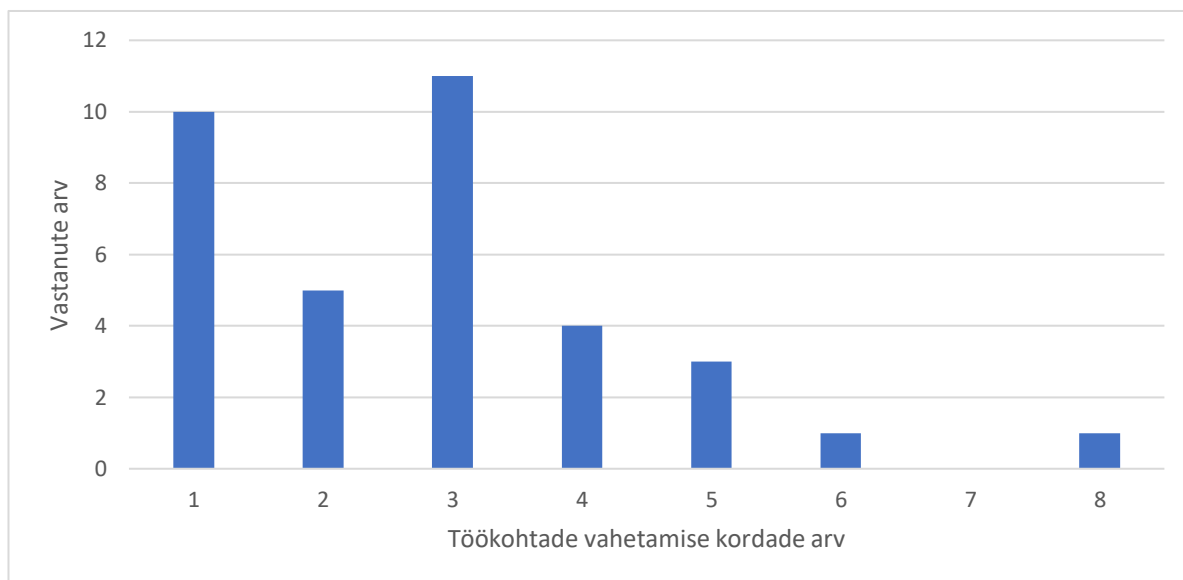


Joonis 3. Töö paindlikkuse hinnangute keskmised

Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal; skaala 1-5, 1-ei nõustu üldse 2-pigem ei nõustu 3-neutraalne 4-pigem nõustun 5-nõustun täielikult). (P)- algses küsitlusankeedis (vt lisa 2) olnud väide on analüüsi tarbeks ümber pööratud.

Kõige madalama keskmise tulemuse töö paindlikkuse küsimuste hulgas (keskmine 3 viiepallisel skaalal) sai asukohapõhise paindlikkuse küsimus, illustreerides, et organisatsiooni töötajaskonda esindav valim on pigem neutraalne andmaks hinnangut tööülesannete täitmiseks sobiva koha valikul.

Täiendavalt lisas käesoleva töö autor viis avatud küsimust, saamaks informatsiooni mitu erinevat töökohta on küsitluses osalenutel karjääri jooksul olnud, kui tihti on vahetatud ja mis on olnud vahetamise põhjused. Tulemuste paremaks visuaalseks esitamiseks koostas käesoleva töö autor alljärgneva joonise 4.



Joonis 4. Erinevate töökohtade arv karjääri jooksul

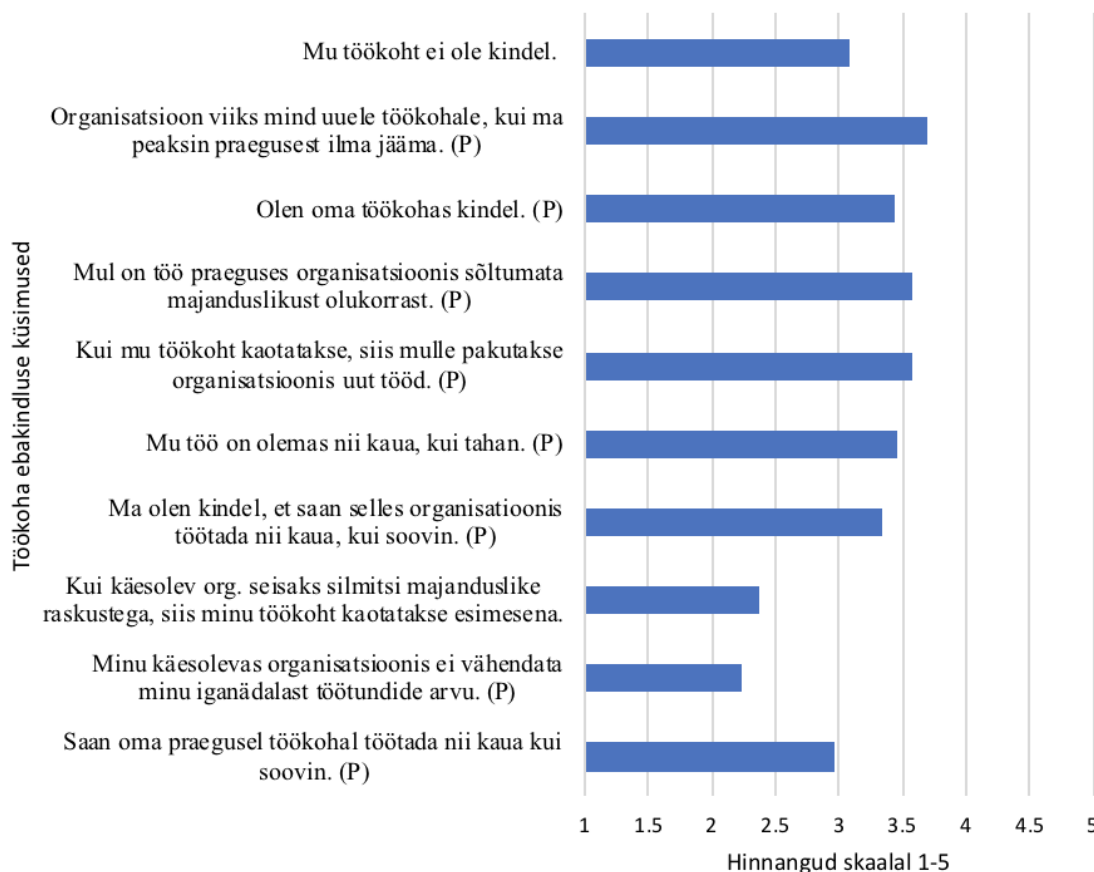
Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal).

Jooniselt 4 ilmneb, et üks töökoht karjääri jooksul on olnud kümnel inimesel 35-st. Ülejäänud 25 inimest on vahetanud töökohta kaks või enam korda oma karjääri jooksul. Kõige rohkem vastajaid on karjääri jooksul töökohta vahetanud kolm korda. Samuti lisasid vastajad täiendava informatsioonina, et tihtilugu on liigutud ka organisatsiooni siseselt erinevate karjääriredeli positsioonide vahel. Seega ei toimu töökohtade vahetus alati organisatsioonide vahel, vaid ka asutuse siseselt. Ajendatult töökohtade vahetamisest soovis käesoleva töö autor teada saada, mitu korda on töötajad vahetanud töökohti enda algatusel (nt perekondlikud põhjused, tervis, ebavõrdne kohtlemine vms) või teiste tegurite mõjul (nt koondamine, asutuse likvideerimine).

Analüüsides erinevaid vastuseid ilmneb, et kaheksa töötajat on vahetanud töökohta ühe korra karjääri jooksul enda algatusel ja kaheksa töötajat mõne teise teguri mõjul, mitte otseselt oma soovil. Seevastu töötajad, kes on vahetanud töökohti rohkem kui kaks korda on teinud seda pigem oma algatusel. Väljatoodud põhjuseid töökohtade vahetamiseks on olnud eelkõige palk, koondamine, ebavõrdne kohtlemine, elukohamuutus, lähenev lepingu lõpp ja uute väljakutsete otsimine. Samaaegselt selgub intervjuust, et töökoha vahetuse põhjuseks võib olla ka eriala vahetus, sest töötaja võib mõista või tunda alles peale pikki aastaid, et vajab muutust või et eriala pole siiski talle.

Kokkuvõtlikult saab töö ajalise- ja asukohapõhise paindlikkuse kirjeldava statistika tulemuste kohta organisatsiooni x näitel öelda, et kuigi kõik küsitluses osalenud ei saa täielikult valida, kus või millal oma tööülesandeid täita, siis sellest hoolimata on nad rahul töö ajalise korraldusega, sest näiteks on olemas valikuvabadus teha tööpäeva jooksul puhkepause omal valikul. Olenemata ajalisest ja asukohapõhisest paindlikkusest võib töötaja tunda soovi töökohta vahetada, mille põhjuseks võib olla nii palgatase, kolimine või mõni muu isiklik põhjus. Ankeetküsitluse tulemustes selgub, et 26 küsitluses osalenul on olnud karjääri jooksul 1-3 erinevat töökohta.

Järgnevalt toob autor välja kirjeldava statistika töökoha ebakindluse kohta, mille tabel on toodud lisa 5. Illustreerimaks töökoha ebakindluse küsimuste keskmisi hinnanguid, koostas käesoleva töö autor alljärgneva joonise 5.



Joonis 5. Töökoha ebakindluse hinnangute keskmised

Allikas: Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal; skaala 1-5, 1-ei nõustu üldse 2-pigem ei nõustu 3-neutraalne 4-pigem nõustun 5-nõustun täielikult). (P)- algses küsitlusankeedis (vt lisa 2) olnud väide on analüüsi tarbeks ümber pööratud.

Kõige kõrgemad hinnangud ebakindlusele andsid küsitluses osalenud selle kohta, et kui hüpoteetiliselt oletada, et nende töökoht kaob, siis kas organisatsioon pakuks neile majasiseselt uut (keskmine 3,57) või aitaks täiesti uude ettevõttesse tööle (3,69). Tulemus on autori hinnangul küllaltki ootuspärane, sest tihtilugu ei ole organisatsioonide ülesanne aidata inimene uuele töökohale ja seega ei ole kõrge hinnang otseselt negatiivne.

Lisaks analüüsid küsimuse „mul on töö praeguses organisatsioonis sõltumata majanduslikust olukorrast (P)“ vastuseid, ilmneb keskmine väärtusega 3,57. Keskmine väärtus ilmestab, et küsitluses osalenud tunnevad, et kui majanduslik olukord peaks muutuma, siis võib kaduda nende töö nii praegusel ametipostil kui ka organisatsioonis x üleüldiselt. Teades, et majandus muutub kiiresti ja seeläbi ka tööjõuvajadus, saab teooria põhjal välja tuua paindlikkuse kaks liiki – ajutine ja finantsiline, mis siinkohal sobivad hästi ebakindluse tekkimise selgituseks. Ajutise paindlikkuse puhul ilmnes ebakindlus, kui töötama pidi ajaliselt kauem (Salmieri 2009: 103), tulenevalt näiteks projektidest. Töö ajutise paindlikkuse ja majandusliku olukorra koosmõjul võib ebakindlatele töötajatele tunduda, et kui ei töötata rohkem ja ei võeta lisakohustusi, siis tööandja võib hakata kahtlema töötaja vajalikkuses ja kui ilmneb vajadus töötajaid koondada, siis koondatakse just see töötaja. Finantsiline paindlikkus seostub otseselt palgakulu suurusega (Reilly 1998: 12-13), mida organisatsioon saab endale lubada ja seeläbi vajadusega tööjõudu vähendada või palgataset külmutada.

Töökoha ebakindluse hinnangute osas olid keskmised tulemused vahemikus 2,97-3,57 küsimuste puhul, mis on seotud sellega, et töökoht pole igavene. Võrdluseks saab tuua Hellgren *et al* (1999: 195) ebakindluse mõõdikut kasutanud Peedomaa (2012: 69) bakalaureusetöö tulemused, kus sarnased ebakindluse küsimuste keskmised tulemused jäid vahemikku 1,89-3,91 (uuringus kasutati 7 palli skaalat, mis võrdluseks kohandati 5 palliseks). Kõige kõrgema hinnangu ebakindluse tunnetamise ja probleematilise kohana saab käesolevas bakalaureusetöös välja tuua küsimuse juures, mis on otseselt seotud kindlustundega, et küsitluses osalenu saab töötada organisatsioonis x nii kaua kui soovib. Küsimuse vastuste puhul ilmneb väga suur standardhälve väärtusega 1,32, mis tähendab, et mõned küsitluses osalenud tunnevad end väga ebakindlalt ja mõned jällegi kindlalt.

Iseenesest mõistetavalt ei saagi eeldada, et töökoht on igavene, küll aga pole vaja, et organisatsiooni x küsitluses osalenud töötajad asjatult muretseksid.

Kõige madalamad hinnangud töökoha ebakindluse vastuste hulgas olid seotud sellega, kas küsitluses osalenu töötunde vähendatakse või seoses majanduslike raskustega kaotaks organisatsioon nende töökoha. Keskmised vastavalt 2,23 ja 2,37 (viiepallisel skaalal). Autor leiab, et tulemused on väga positiivsed, sest küsitluses osalenud ei muretse, et tööandja sooviks nende tööaega vähendada. Samuti esineb madal keskmine hinnang (keskmine 1,96 viiepallisel skaalal) töökoha kaotuse võimalusele Cotti *et al* (2014: 409) uuringu tulemustes, kus küsitluses osalenud väljendasid pigem kindlustunnet oma töökoha säilimise osas.

Kokkuvõtlikult töökoha ebakindluse kohta organisatsioonis x võib öelda, et hinnangud on pigem keskmised. Väga positiivne on, et küsitluses osalejad ei tunne ebakindlust, et tööandja tahaks nende tööaega vähendada. Samaaegselt küsitluses osalejad mõistavad ja mis on ka loomulik, et ühes töökohas ei saa töötada lõputult, millest lähtuvalt ei saa ka organisatsiooni perspektiivist midagi teha paremini ega halvemini.

Järgnevalt viib töö autor läbi mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi sooviga teada saada, millised on erinevused hinnangutes sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes seoses töö ajalise, asukohapõhise ja töökohtade vahetamise paindlikkusega. Vanuse puhul kasutab autor Kruskal-Wallise H testi, sest võrreldakse kolme eri vanusegruppi. Testi tulemusel ei leidnud töö autor hinnangutes vanusegruppide lõikes erinevusi. Soo, hariduse ja töökoormuse puhul kasutab autor Mann-Whitney U testi, sest iga näitaja puhul on analüüsis vaid kaks gruppi. Hariduse osas sai dispersioonanalüüsi läbi viia vaid kahe haridusgruppi lõikes, sest teistes gruppides ei olnud piisavalt vastajaid. Mann-Whitney U testi ja Kruskal-Wallise H testi tulemuse on toodud välja lisa 6.

Mann-Whitney U testi tulemusena ei saa välja tuua statistiliselt olulisi erinevusi hinnangutes ei soo ega ka mitte töökoormuste lõikes. Küll aga saab välja tuua erinevusi isiklike kohustuste täitmise hinnangutes haridustasemete lõikes (vt lisa 7), sest autorile üllatava tulemusena ilmnes, et erinev haridustase just kui võimaldab küsitluses osalenutel tööpäeva jooksul erinevas mahu täita oma isiklike ja perekondlike kohustusi. Magistrikraadiga küsitluses osalenud andsid kõrgema hinnangu võimalusele täita tööajast

oma isiklikke või perekondlikke kohustusi (keskmine 4,13 viiepallisel skaalal), samaaegselt doktorikraadiga oli hinnangu keskmine 3,20. Sarnase tulemuse saab välja tuua Hill *et al* (2001: 54) uuringu tulemustest, kus ilmneb, et mida kõrgem on haridustase, sest keerulisem on päeva jooksul täita oma isiklikke kohustusi.

Samamoodi viib töö autor läbi mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi sooviga teada saada, millised on erinevused hinnangutes sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes seoses töökoha ebakindlusega. Nii Mann-Whitney U kui ka Kruskal-Wallise H testi tulemused on toodud välja lisas 8. Sarnaselt töö paindlikkusele leidis käesoleva töö autor ühe statistiliselt olulise seose haridustasemetega (magistri- ja doktorikraad) ja hinnangu vahel, et organisatsioon viiks töötaja uuele töökohale, kui ta peaks praegusest ilma jääma. Hinnangute erinevused sõltuvalt haridustasemetest on toodud välja lisas 9. Tulemustest võib järeldada, et eranditult kõikide küsimuste puhul väljendasid doktorikraadiga küsitluses osalenud kõrgemat töökoha ebakindlust kui magistrikraadiga küsitluses osalenud. Sarnasele tulemusele jõudsid Linz ja Semykina (2008: 442), et kõrgema haridustasemega töötajad tunnetavad suuremat töökoha ebakindlust, võrreldes madalama haridustasemega töötajatega. Erinevale tulemusele jõudis aga Peedomaa (2012: 47) oma bakalaureusetöö uuringus, kus analüüsi tulemusel selgus, et haridustasemetega ja töökoha ebakindluse tajumise vahel ei ole statistiliselt olulist seost.

Erinevas mahus töökoha ebakindluse tunnetamine võib olla tingitud ka sellest, et kõrgem haridustase tähendab üldjuhul kõrgemat ametipositsiooni. Seda kinnitas ka intervjuu organisatsiooni x töötajaga.

„/././.. teadusfinantseeringute puhul, kui tahad projekti juhtida või põhitäitjana osaleda, siis eeldame [doktori]kraadi. IT puhul mitmed pole teaduskraadiga, aga täitjana saavad nad olla küll.“ (organisatsiooni x töötaja)

Kõrgem ametipositsioon tähendab aga suuremat töökoha ebakindlust (Linz, Semykina 2008: 442), sest töötajal on vastutus ja lisapinge, kuidas tuua organisatsioonile sisse vajalikku raha.

Kokkuvõtlikult võib töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi tulemuste kohta öelda, et mida kõrgem on küsitluses osalenu

haridustase, seda vähem paindlikum on ta tööpäeva jooksul täitma oma isiklikke- või perekondlikke kohustusi ja seda suurem on samaaegselt ka tema töökoha ebakindluse tunnetamine. Intervjuust organisatsiooni x töötajaga selgus, et põhjused, miks võib-olla just kõrgema haridustasemega töötajad rohkem ebakindlust tunnetavad, kui nende kolleegid, võivad olla erinevad.

„/./.. teadusgrantide saamine on muutunud täiesti loteriiks, kas sa saad või ei saa, et kui sul on tõenäosus 10% 100-st /./.. teadusrahastamine on kindlasti üks probleem, mis kindlasti inimestele muret toonud ja sellega on see puhtalt teadlaste arv vähenenud /./.. ja teine asi ka see, et praegu on paar aastat olnud hästi suhteliselt, ütleme, et riik on küll pika vinnaga, kui midagi taotled ja mingi projekt läheb lahti /./.. mitte aasta algusest, vaid ütleme, et teise kvartali algusest /./.. ja kas sa saad nii oma ettevõtmisega peale hakata või ei? Eelmine aasta lõppes meil ära programm /./.. ja uus jätkuprogramm on tulemas ja me ei tea, millal see programm avaneb.“ (organisatsiooni x töötaja)

Seega järeldub, et suurimaks töökoha ebakindluse tekitajaks organisatsioonis x on riigipoolne rahastus ja teadmatus, millal üks või teine projekt algab. Seeläbi on töötajatel aga keeruline oma tööd korraldada, mis omakorda võib tekitada muret töö üleüldise jätkuvuse pärast.

Alljärgnev tabel 4 illustreerib, millised töö paindlikkuse väited ja millised töökoha ebakindluse väited on seotud.

Tabel 4. Töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse tajumise vahelised statistiliselt olulised seosed

| | | Töökoha ebakindlus | | |
|-----------------|---|---|--|---|
| | | Minu käesolev org. ei vähenda minu iganädalast töötundide arvu. (P) | Kui mu töökoht kaotatakse, siis mulle pakutakse org. uut tööd. (P) | Org. viiks mind uuele töökohale, kui peaksin praegusest ilma jääma. (P) |
| Töö paindlikkus | Ajaline paindlikkus | 0,49** | | |
| | Oleks väga keeruline muuta päevi, millal töökohustusi täidan. (P) | | | |
| | Oleks väga keeruline muuta päeva jooksul töökohustuste täitmise aega. (P) | | -0,38** | -0,44** |
| | Töökohtade vahetamine | | 0,57** | 0,50** |
| | Mitu erinevat töökohta on Teil töökarjääri jooksul olnud? | | | |

Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal).

(P)- algsest küsitlusanneedis (vt lisa 2) olnud väide on analüüsi tarbeks ümber pööratud.

*- statistiliselt oluline nivool 0,05.

** - statistiliselt oluline nivool 0,01.

Keskmise tugevusega positiivne seos 0,49** ilmnes, kui küsitluses osalenul on võimalus rakendada ajalist paindlikkust ja töötada endale sobival ajal, mis aga tekitab nendes ebakindlust, et nende töökoormust võidakse vähendada. Põhjuseks võib olla, et kui küsitluses osalenu ei viibi igapäevaselt organisatsiooni x tööruumides ja ei puutu nii tihedalt kokku oma kaastöötajatega, siis võib tekkida nii informatsioonisulgu kui ka kuuluvustunde vähenemine. Kuuluvustunnet võib vähendada ka asjaolu, et kui küsitluses osalenul on kaootiline töögraafik, siis võib kaastöötajatel teda kätte saada olla keeruline ja alati pole kindel, millal ta töötab ja millal on näiteks võimalik temaga tööasju arutada. Kollektiivist kaugenemist ja üksindustunde tekkimist mainis ka Arula (2018: 59) oma magistritöös IT organisatsioonide seas läbiviidud kaugtöö uuringu tulemustes. Intervjuust organisatsiooni x töötajaga toodi lisaks kuuluvustunde vähenemisele käesoleva töö autorile järgnev näide:

„/././.. meil oli paarkümmend aastat üks inimene /././.. töötas kodukontoris ja käis ainult Tallinnas koosolekutel //././.. kui sa väga üksi jääd, siis on see häda, et veidike jääd erialakaugeks kuidagi, ta vahetas töökohta. /././.. side inimestega oli

ja temast peeti väga lugu /../. aga see keeleline professionaalsus, et sa ikka loed, aga tarkus ei tule vaid netiavarustest ja raamatutest ainult, vaid ka kui sa vahetult suhtled /../. ja nii ta tööandjale ka veidi põhjenduseks tõi, et veidike eemaldus valdkonnast kui ka kollektiivist.“ (organisatsiooni x töötaja)

Seetõttu võib tulemustest järeldada, et alati ei tekita ajalise paindlikkuse rakendamine ja seeläbi ka kodukontori võimalus töötajates muret või hirmu, et organisatsioon sooviks tema töötundide vähendada, vaid mure võib tekkida oma erialase pädevuse kadumise ja töökaaslastest võõrdumise kontekstis, mis võib viia töökoha vahetamiseni.

Negatiivse keskmise tugevusega seose $-0,38^*$ saab välja tuua olukordades, kus küsitluses osalenu saab aina enam muuta päeva jooksul ajaliselt oma töökorraldust ehk organisatsiooni x poolt on antud võimalus korraldada näiteks ise endale sobiv ajaline töögraafik. Sellisel juhul võib aga küsitluses osalenul väheneda tunne, et organisatsioon x ei pakuks talle uut tööd, sest võib tunduda, et organisatsioon väärtustab teda kui töötajat piisavalt.

Intervjuust organisatsiooni x töötajaga selgus, et väga suures ulatuses on töötajaskonnale võimaldatud ajaline paindlikkus tööpäeva siseselt, kuid samaaegselt on loodud võimalus ka suurele osale töötajatele tulla tööle näiteks kaks tundi hiljem tavapärasest. Võimalus ei kehti töötajatele, kes pakuvad kindlat väljareklaamitud teenust, mis on kindlatel kellaaegadel. Tänu ajalisele paindlikkusele saab töötaja täita oma isiklike- või perekondlike kohustusi, mis kajastus paar aastat tagasi ka organisatsioonis x läbi viidud töörahulolu uuringus positiivse aspektina, sest töötajaskond oli rahul oma töö ajalise korraldusega. Sarnaselt leidis uuringu tulemusel seose rahuloluga Eaton (2003: 156) ja Haar (2007: 74), sest töö ajaline paindlikkus võimaldab edukalt täita oma isiklike või perekondlike kohustusi. Seevastu Wilczynska *et al* (2016: 633) uuringu tulemusel selgus, et paindlikumatel töötajatel on just suurem tõenäosus kogeda töökoha ebakindlust töörahulolu kontekstis.

Teine negatiivne keskmise tugevusega seos $-0,44^{**}$ esineb olukorras, et mida rohkem küsitluses osalenud saab tööpäeva siseselt ajaliselt oma töökorralduse üle otsustada, seda vähem võib talle tunduda, et kui organisatsioonis x peaks ta töökoht kaduma, viiks organisatsioon x ta täiesti uute organisatsiooni tööle.

Töökohtade vahetamise ja töökoha ebakindluse vaheliste seoste puhul saab välja tuua, et mida rohkem on küsitluses osalenu oma töökarjääri jooksul töökohti vahetanud, seda enam suureneb ka tema ebakindlustunne, et kui töökoht peaks kaduma, siis organisatsioon ei pakuks talle majasiseselt uut töökohta (korrelatsioon 0,57**) ega ei viiks teda uute organisatsiooni tööle (korrelatsioon 0,50**). Põhjuseks võivad olla näiteks küsitluses osalenu varasemad kogemused. Intervjuust organisatsiooni x töötajaga selgus, et kui peaks juhtuma, et majasiseselt töökoht kaotatakse, siis tehakse enda poolt maksimaalne pingutus, et pakkuda töötajale majasiseselt uut tööd. Teise organisatsiooni tööle aitamise kohta intervjuueeritaval kogemus puudus, aga intervjuueeritav uskus, et kui töötaja sooviks minna teise organisatsiooni tööle, siis organisatsiooni x maine on väga hea ja uuele tööandjale oleks see justkui positiivseks signaaliks.

Kokkuvõtlikult saab öelda, et on selge erinevus tööpäevade sisese ja tööpäevade vahelise ebakindluse tekkimise vahel. Positiivse töö ajalise paindlikkuse ja töökoha ebakindluse seose kohta võib öelda, et mida rohkem küsitluses osalenu saab valida päevade lõikes, millal tööülesandeid täita, seda enam suureneb tema töökoha ebakindluse tunnetus, et organisatsioon x võib tema töökoormust vähendada. Seevastu negatiivse suunaga seose puhul saab välja tuua, et mida rohkem saavad küsitluses osalenud muuta ise enda soovidest lähtuvalt, millal päeva jooksul töökohustusi täita, seda rohkem väheneb ka nende tunnetus selle osas, et töökoha kadumisel organisatsioon x pakuks neile majasiseselt uut tööd või aitaks näiteks läbi soovitude uude organisatsiooni tööle. Tulemus on autori hinnangul väga hea, sest organisatsiooni x näitel aitab tööpäevade sisene ajalise paindlikkuse rakendamine vähendada küsitluses osalenute hirmu või muret, et töökoha kadumisel organisatsioon neid enam just kui ei väärtustaks. Lisaks saab märkida, et mida rohkem on küsitluses osalenud vahetanud karjääri jooksul töökohti, seda enam võib suurenedagi nende hirm või mure, et organisatsioon x ei pakuks töökoha kadumisel talle majasiseselt uut tööd või ei viiks teda uude organisatsiooni tööle.

Bakalaureusetöö oluliseks tulemuseks peab autor, et Glass'i ja Camarigg'i (1992: 137) töö paindlikkust käsitleva mõõdiku ja Oldham *et al* (1986: 33) töökoha ebakindlust käsitleva mõõdiku abil sai ümber lükatud oletus, et töö paindlikkus ja töökoha ebakindlus

on seotud nii ajalisest, asukohapõhisest ja töökohtade vahetamise aspektist lähtuvalt. Seotud on vaid töö ajaline paindlikkus, töökohtade vahetamine ja töökoha ebakindlus.

Lisaks peab käesoleva töö autor väga oluliseks järeltuleks, et töö paindlikkus kui selline, ei ole põhiline töökoha ebakindluse tekitaja organisatsiooni x näitel. Kõige suuremad töökoha ebakindluse tekitajad on riigipoolne rahastus organisatsioonile x ja teadusgrantide saamine. Töötajates tekitab aga töökoha ebakindlust ühiskonnas keskmise palga tõus, mis ei ole aga kooskõlas elukallidusega ja organisatsiooni x reaalse võimega maksta töötajatele rohkem palka.

Käesoleva bakalaureusetöö piiranguks on väike valim, väga sarnase haridustaseme ja vanuselise jaotusega töötajaskond. Lisaks on 80% uuringus osalenud inimestest naisterahvad, mis jätab vähemusse mehed ja nende tunnetuse töö paindlikkusele ja töökoha ebakindlusele. Piiranguna näeb käesoleva töö autor ka asjaolu, et ankeetküsitluses sai lisatud küsimus töökoha kohta, et saada teada, kas küsitluses vastaja töökoht on avalikus- või erasektoris. Küsimus jäeti sisse, sest autor lootis viimase hetkeni saada oma uuringu valimisse mõlemast sektorist vähemalt ühe organisatsiooni. Edasiuurimise võimalusena näeb käesoleva töö autor kindlasti erinevaid sektoreid ja eriilmelisi valimeid. Kindlasti võiks suuremal määral rakendada kvalitatiivset uurimismeetodit, sest see võimaldab küsida vastajalt lisaküsimusi või täiendavat informatsiooni praktiliste näidete kohta. Lisaks võib anda häid tulemusi erinevate ajahetkede uurimine, näiteks kui viia samalaadne uuring läbi tulevikus, kaasates organisatsiooni x ja mõne teise Eesti haridussuunitlusega asutuse töötajaskond.

KOKKUVÕTE

Tööturu võimalused muutuvad iga päevaga aina vabamaks ja ühiskonnale tähendab see pidevat tööjõu ringlust ja mitmekülgsemaid võimalusi. Ühest küljest soovivad inimesed vahetada rohkem töökohti, et ühildada efektiivsemalt töö- ja pereelu, kuid mis võib omakorda kaasa tuua tunnetatava ebakindluse suurenemise. Teisest küljest suureneb ka organisatsioonidel soov pakkuda töötajatele paindlikumaid töövõimalusi, sest organisatsioonid tahavad vähendada oma kulutusi tööjõule ja suurendada produktiivsust.

Võimalusi töö paindlikkuse uurimiseks on mitmeid. Töö paindlikkuse defineerimisel on erinevaid seisukohti, kuid kõik definitsioonid lähtuvad elementidest, mis definitsioonisiselt kattuvad. Autor leidis, et elementideks on indiviid, aeg, ruum, iseseisvus. Definitsiooni elemendid vihjavad asjaolule, et töö paindlikkus tähendab eelkõige indiviidi enda võimalust otsustada, kus ja millal tööülesandeid täidetakse. Äärmuslikel juhtudel saab indiviid otsustada ka tööle kulutatava ajahulga suuruse üle. Seeläbi ilmnevad paindlikkuse kuuest alaliigist esimesed kaks – ajaline ning asukohapõhine paindlikkus. Ajaline paindlikkus kujutab endast paindlikku algus- ja lõpuaega tööpäevale. Näiteks tööandjaga kokkuleppel võib töötaja alustada oma tööpäeva tavapärasest varem ja seeläbi ka lõpetada oma tööpäev varem. Teiseks asukohapõhine paindlikkus, mis tähendab, et töötajad saavad või peavad tööülesandeid täitama mujal kui organisatsiooni kontoris. Tähtis on sel juhul Interneti olemasolu, sest väga suurt rolli sellises töös mängib “*telecommuting*” ehk oma töös tuleb kasutada elektroonilisi suhtluskanaleid. Kui esimest kahte liiki paindlikkust soovivad eelkõige töövõtjad, siis organisatsiooni seisukohalt on töö paindlikkust võimalik veel jagada ajaliseks, numbriliseks, funktsionaalseks ja finantsiliseks. Seeläbi soovib organisatsioon suurendada produktiivsust, vähendada kulutusi või olla atraktiivsem tööandja.

Autori hinnangul töö paindlikkuse alaliike käsitledes selgub, et alati ei soovi töötajad töökohalt lahkuda, et taotleda suuremat paindlikkust, vaid tunnetatakse teatavaid

kitsaskohti või töökoha ebakindlust, milleks võivad olla isikliku arengu puudumine, infoasümmeetria ning töö- ja eraelu ühildamatus.

Töökoha ebakindluse definitsioone analüüsid ilmnemise viis põhilist elementi, mida ühe või teise autori definitsioon sisaldas – olevik, tulevik, indiviid, mure ja hirm. Kui on esindatud olevik, siis töötaja tunneb käesoleval hetkel töökohal ebakindlust, mida võivad põhjustada näiteks kolleegid või üldine töökorraldus. Tulevik aga illustreerib olukorda, kus töötaja on mures oma töö jätkuvuse pärast ning mida võib põhjustada tööleping, mis on näiteks tähtjaline.

Sellest tulenevalt võib väita, et tööleping on väga oluline töökoha ebakindlust mõjutav tegur. Lisaks veel isiklikud tööalased oskused, mida võrreldakse tihti kolleegidega. Nähes tööpostil, et kolleegid on paremad või juhtide poolt just kui eelisseisus, võib töötajal tekkida rahulolu vähenemine ning lõpuks üldse selle puudumine. Rahulolu puudumisel ei ole töötaja organisatsioonile pühendunud ja ei tunne enda ning organisatsiooni vahelist sidet. Sideme puudumisel soovib töötaja otsida endale uue töökoha, sest ei tunta end mugavalt või hästi.

Vähendamaks töötajate tunnetatavat töökoha ebakindlust lähtuvalt töölepingutest ja sooviga vähendada hirmu töökohtade vahetamise ees, on loodud Euroopa Liidus integreeritud strateegia, mida nimetatakse terminiga „*flexicurity*“. Käesoleva töö autor tõlkis mõiste kui „kaitstud paindlikkus“. Eesmärgiks on julgustada töötajaid taotlema paindlikkust ja vahetama töökohti, kui selleks tekib soov. Teisalt aga töökohtade vahetamine võib kaasa tuua töökoha ebakindlust, mida siis võidakse tajuda eelpool mainitud põhjustest lähtuvalt – tööleping, tööalased oskused või rahulolu.

Analüüsid töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse vahelisi seoseid leidis autor, et samad põhjused, mis ajendavad tööandjal rakendada erinevaid paindlikkuse vorme tekitavad töötajatele sarnaseid väljundeid ebakindluse näol (vt joonis 1 lk 20). Näiteks esineb vastuvõtlikkust kodukontorile ja teistes linnades töötamisele, kuid samaaegselt võib see tekitada töötajas ebakindlust, et info asümmeetria tõttu jäädakse ilma vajalikust teabest või kaotatakse side organisatsiooni ja kolleegide vahel. Lisaks ei soovi kõik töötajaid asukohapaindlikku tööd, sest perekondlikud kohustused või isiklikud eelistused ei sobitu. Seevastu rahvusvahelised organisatsioonid soovivad just saada enda töötajate

hulka noori ja haritud inimesi, kes on vastuvõtlikud asukohapaindlikkusele, rakendades seeläbi numbrilist, funktsionaalset ja ajutist paindlikkust, kus värvatakse enda ridadesse projektipõhiselt spetsialiste.

Töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse seoste uurimiseks koostas autor ankeetküsitluse, mis koosnes kolmest osast. Esimene osas oli töö paindlikkuse uurimine, milleks autor kasutas ühte mõõdikut, mis originaalis käis ajalise paindlikkuse uurimise kohta. Autor koostas omaltpoolt asukohapõhise paindlikkuse uurimiseks küsimuse erinevate vastusevariantidega ja lisas sotsiaal-demograafiliste küsimuste hulka küsimused töökohtade vahetamise kohta. Teine ankeetküsitluse osa oli töökoha ebakindluse uurimiseks, milleks autor kasutas ühte mõõdikut. Sotsiaal-demograafilistes küsimustes soovis autor teada nii vastaja soo, vanuse, haridustaseme, töökoha, töökoormuse, ametipositsiooni ja töökohtade vahetamise kohta. Ankeetküsitlus oli vastamiseks vabatahtlikkuse alusel ja vältimaks olukorda, kus vastaja kogemata unustab mõnele küsimusele vastata, olid kõik küsimused vastamiseks kohustuslikud.

Bakalaureusetöö uuring viidi läbi ajavahemikus 21. - 28. veebruar 2019. aastal Eesti teadus- ja arendusasutuses (organisatsioon x). Ankeetküsitlusele vastas kokku 35 inimest 73-st organisatsiooni x töötajast. Andmete analüüsimiseks kasutas töö autor andmetöötlusprogrammi SPSS, analüüsides andmeid kirjeldava statistika ja mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi abil. Töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse vaheliste seoste väljatoomiseks organisatsiooni x näitel viis autor läbi mitteparameetrilise korrelatsioonianalüüsi.

Kirjeldava statistika analüüsi tulemusel selgus, et ankeetküsitluses osalenud on töö ajalise paindlikkusega pigem rahul ja töö asukohapõhise paindlikkuse kontekstis ollakse pigem neutraalsed. Põhjuseks on töötajaskonna erinev töökorraldus, mis ei võimalda kõigil töötajatel oma tööd vastavalt isiklikele soovidele korraldada. Töökohtade vahetamise kontekstis toodi põhjustena eelkõige välja palk ja läbisaamine kolleegidega. Töökoha ebakindluse puhul väljendus madal hinnang kindlustundele töö jätkuvuse osas ja võimele töötada organisatsioonis x nii kaua kui soovitakse.

Mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi tulemusel tulid nii töö paindlikkuse kui ka töökoha ebakindluse puhul statistiliselt olulised erinevused hinnangutes välja vaid

haridustasemete lõikes. Mõnede aspektide puhul väljendasid kõrgema haridustasemega küsitluses osalenud väiksemat töökoha paindlikkuse taset ja samaaegselt ka suuremat töökoha ebakindlust. Teooria, ankeetküsitluse tulemuste ja intervjuu kokkuvõttena võib tuua selgituseks, et kõrgema haridustasemega töötajad on suurema vastutusega ja ei ole seetõttu nii paindlikud oma töö korraldamises. Võimalik on rakendada küll näiteks kodukontorit, mille miinuseks võib olla aga kuuluvustunde vähenemine ja ka oht jääda erialakaugeks otsese kontakti puudumise tõttu kolleegidega.

Töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse vahelise korrelatsioonanalüüsi tulemusel selgus, et mida rohkem saab küsitluses osalenu valida päevi, millal tööülesandeid täita, seda enam tekib temas ebakindlus. Samuti mida rohkem on küsitluses osalenu karjääri jooksul töökohti vahetanud, seda enam usub ta, et organisatsioon x ei pakuks talle töökoha kadumisel uut tööd ei majasiseselt ega aitaks teda tööle ka uude organisatsiooni. Seevastu mida suurem on küsitluses osalenu võimalus muuta tööpäevade siseselt aega, millal üht või teist tööülesannet täita, vähendab see küsitluses osalenu ebakindlustunnet.

Käesoleva töö autor peab väga oluliseks järelduseks, et töö ajaline ja asukohapõhine paindlikkus ja töökohtade vahetamise võimalus ei ole põhilised töökoha ebakindluse tekitajad organisatsiooni x näitel. Suurimaks töökoha ebakindluse tekitajaks organisatsioonis x on riigipoolne rahastus ja teadmatus, millal üks või teine projekt algab. Seeläbi on töötajatel aga keeruline oma tööd korraldada, mis omakorda võib tekitada muret töö üleüldise jätkuvuse pärast. Lisaks tekitab töötajates tööalast ebakindlust ühiskonnas keskmise palga tõus, mis ei ole aga kooskõlas organisatsiooni x reaalse võimega maksta töötajatele rohkem palka.

Teema edasiuurimise võimalusena näeb käesoleva töö autor erinevaid sektoreid ja kindlasti eriilmelisi valimeid. Suuremal määral võiks rakendada kvalitatiivset uurimismeetodit, mis võimaldab küsida vastajalt lisaküsimusi või täiendavat informatsiooni praktiliste näidete kohta. Lisaks võib olla huvitav erinevate ajahetkede uurimine, näiteks viies samalaadne uuring läbi tulevikus, kaasates organisatsiooni x ja mõne teise Eesti teadus- ja arendusasutuse kollektiivid.

VIIDATUD ALLIKAD

1. Alus-, põhi- ja keskharidus. Haridus-ja Teadusministeerium, 2016.
[<https://www.hm.ee/et/tegevused/alus-pohi-ja-keskharidus>] 25.12.2018
2. Absalyamova, S. G., & Absalyamov, T. B. (2015). Remote Employment as a Form of Labor Mobility of Today's Youth. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1s3p227>
3. Altuzarra, A., & Serrano, F. (2010). Firms' Innovation Activity and Numerical Flexibility. *ILR Review*, 63(2), 327–339.
<https://doi.org/10.1177/001979391006300208>
4. Aronsson, G. (1999) Contingent Workers and Health and Safety, Work, Employment and Society 13: 439-459.
[https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/09500179922118024?casa_token=zMvpV0PhYSsAAAAA%3ABmgAb2N66y_IpNSbHvVFHHjJbOcXO6qOzIQjiQ4jv9g82zdkpvVNCQQHuHzt8_MGKZI_cjDC8EwXiA] 23.12.2018
5. Arula, K. (2018) Kaugtöö kasutamise laiendamise võimalused Eesti infotehnoloogia ettevõtetes, 1-108 (magistritöö)
6. Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
7. Barley, S. R., & Kunda, G. (2006). Contracting: A New Form of Professional Practice. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 45–66.
<https://doi.org/10.5465/amp.2006.19873409>
8. Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P., Van Harrison, R., & Pinneau, S.R. (1975). *Job demands and worker health*. Washington, DC: National Institute for Occupational Safety and Health. - [<https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015071884410>]
13.11.2018

9. Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
10. Christensen, K. E., & Staines, G. L. (1990). Flextime: A Viable Solution to Work/Family Conflict? *Journal of Family Issues*, 11(4), 455–476. <https://doi.org/10.1177/019251390011004007>
11. Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207–239. <https://doi.org/10.1093/oep/gpn017>
12. Cohen, J. R., & Single, L. E. (s.a.). An Examination of the Perceived Impact of Flexible Work Arrangements on Professional Opportunities in Public Accounting, 12.
13. Cotti, C. D., Haley, M. R., & Miller, L. A. (2014). Workplace Flexibilities, Job Satisfaction and Union Membership in the US Workforce: Flexibility, Job Satisfaction and Unions. *British Journal of Industrial Relations*, 52(3), 403–425. <https://doi.org/10.1111/bjir.12025>
14. Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323–349. Salvestatud <https://www.jstor.org/stable/3100180>
15. De Witte, H. (2005) Job Insecurity: Review of the International literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. - SA Journal of Industrial Psychology, 31 (4), pp.1-6. DOI: 10.4102/sajip.v31i4.200
16. De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
17. Eaton, S. C. (2003). If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Performance. *Industrial Relations*, 42(2), 145–167. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00285>
18. Fersch, B. (2012). 'German Angst' vs 'Danish Easy-going'? On the Role and Relevance of Insecurity and Uncertainty in the Lives of Freelancers in Denmark and Germany. *Sociology*, 46(6), 1125–1139. <https://doi.org/10.1177/0038038512437894>
19. Glass, J., & Camarigg, V. (1992). Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility. *American Journal of Sociology*, 98(1), 131–151. <https://doi.org/10.1086/229971>

20. Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2010). Work flexibility or nonwork support? Theoretical and empirical distinctions for work–life initiatives. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(3), 169–188. <https://doi.org/10.1037/a0020591>
21. Greenhalgh, L. (s.a.). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity, 12.
22. Guimaraes, T. (1997). Assessing employee turnover intentions before/after TQM. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 14(1), 46–63. <https://doi.org/10.1108/02656719710156770>
23. Haar, J. M. (2007). Exploring the benefits and use of flexitime: similarities and differences. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 4(1), 69–82. <https://doi.org/10.1108/11766090710732514>
24. Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431–1437. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90281-X](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X)
25. Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
26. Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>
27. Hill, E. J., Hawkins A. J., Märtinson, V., & Ferris, M. (2003) Studying “Working Fathers”: Comparing Fathers’ and Mothers’ Work-Family Conflict, Fit, and Adaptive Strategies in a Global High-Tech Company. *Men’s Studies Press, Vol 1(3)*, 239-261.
URL:
[<https://go.galegroup.com/ps/i.do?p=AONE&sw=w&u=googlescholar&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA111268932&sid=googleScholar&asid=6a207751>] 13.11.2018
28. Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>

29. Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
30. Johnson, C. D., Messe, L. A., & Crano, W. D. (1984). Predicting Job Performance Of Low Income Workers: The Work Opinion Questionnaire. *Personnel Psychology*, 37(2), 291–299. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1984.tb01451.x>
31. Jürgenson, A. Ardo Hansson: suuri karisid silmapiiril pole, aga majanduse parituul vaibub [https://www.eestipank.ee/press/ardo-hansson-suuri-karisid-silmapiiril-pole-aga-majanduse-parituul-vaibub-04102018] 14.11.2018
32. Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243–260. <https://doi.org/10.1080/135943299398348>
33. Klein Hesselink, D. J., & van Vuuren, T. (1999). Job Flexibility and Job Insecurity: The Dutch Case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273–293. <https://doi.org/10.1080/135943299398366>
34. Kossek, E. E., & Van Dyne, L. (2008). Face-Time Matters: A Cross-Level Model of How Work-Life Flexibility Influences Work Performance of Individuals and Groups. *Handbook of Work-Family Integration* (lk 305–330). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50020-X>
35. Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536. <https://doi.org/10.2224/sbp.5865>
36. Lee, T. W., & Johnson, D. R. (1991). The effects of work schedule and employment status on the organizational commitment and job satisfaction of full versus part time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 38(2), 208–224. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90028-K](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90028-K)
37. Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C., & Simonnet, V. (2007). Job satisfaction and quits. *Labour Economics*, 14(2), 251–268. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.08.003>

38. Linz, S. J., Semykina, A. (2008). How do workers fare during transtion? Perception of job insecurity among Russian workers, 1995-2004. *Labour Economics*, 15(3), 442-458. <http://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.05.003>
39. Madsen, P. K. (2004). The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 187–207. <https://doi.org/10.1177/102425890401000205>
40. Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 4. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
41. Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337–359. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200005\)21:3<337::AID-JOB18>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<337::AID-JOB18>3.0.CO;2-G)
42. Niesen, W., Van Hootegem, A., Handaja, Y., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1), 3. <https://doi.org/10.16993/sjwop.36>
43. Oldham, G. R., Kulik, C. T., Ambrose, M. L., Stepina, L. P., & Brand, J. F. (1986). Relations between situational factors and the comparative referents used by employees. *Academy of management*, 29(3), 599-608.
44. Ongory, H. (2007) A review of the literature on employee turnover, *African Journal of Business Management* pp. 49-54
[http://ithuteng.ub.bw/bitstream/handle/10311/1154/Ongori_AJBM_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y] 29.12.2018
45. Peedomaa, K., (2012) Isikuomaduste seos töökoha ebakindluse tajumisega, 1-82 (bakalaureusetöö)
46. Peiro, J. M., Garcia-Montalvo, J., & Gracia, F. (2002). How Do Young People Cope with Job Flexibility?: Demographic and Psychological Antecedents of the Resistance to Accept a Job with Non-Preferred Flexibility Features. *Applied Psychology*, 51(1), 43–66. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0078z>

47. Pinheiro, R., & Visschers, L. (2015). Unemployment risk and wage differentials. *Journal of Economic Theory*, 157, 397–424. <https://doi.org/10.1016/j.jet.2015.01.019>
48. Porter, S., & Ayman, R. (2010). Work flexibility as a mediator of the relationship between work–family conflict and intention to quit. *Journal of Management & Organization*, 16(03), 411–424. <https://doi.org/10.1017/S1833367200002054>
49. Pärigma, R. Palgainfo agentuur: noorte palgasooov on 1400 eurot kätte, kuid veerand neist ei kavatse üle aasta oma tööandja juures töötada [http://arileht.delfi.ee/news/uudised/palgainfo-agentuur-noorte-palgasooov-on-1400-eurot-katte-kuid-veerand-neist-ei-kavatse-ule-aasta-oma-tooandja-juures-tootada?id=83927415] 9.10.2018
50. Reilly, P. A. (1998). Balancing Flexibility—Meeting the Interests of Employer and Employee. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), 7–22. <https://doi.org/10.1080/135943298398934>
51. Rogier, S. A., & Padgett, M. Y. (2004). The impact of utilizing a flexible work schedule on the perceived career advancement potential of women. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 89–106. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1089>
52. Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587– 605. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S)
53. Rothausen, T. J., (1994) Job Satisfaction and the Parent Worker: The Role of Flexibility and Rewards. *Journal of Vocational Behaviour*, 44, 317-336. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1021>
54. Rubery, J. (2015). Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. *Employee Relations*, 37(6), 633–644. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0067>
55. Ruiz, F. J., & Odriozola-González, P. (2017). The Predictive and Moderating role of Psychological Flexibility in the Development of Job Burnout. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.pmrp>
56. Salmieri, L. (2009). Job Insecurity, Flexibility and Home–Work Balance for Italian Couples in Non-standard Work: The Effect of Social Class. *European Review*, 17(01), 93. <https://doi.org/10.1017/S1062798709000593>

57. Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377–391. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1)
58. Sheridan, A., & Conway, L. (2001). Workplace flexibility: reconciling the needs of employers and employees. *Women in Management Review*, 16(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/09649420110380238>
59. Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
60. Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242>
61. Süß, S., & Kleiner, M. (2010). Commitment and work-related expectations in flexible employment forms: An empirical study of German IT freelancers. *European Management Journal*, 28(1), 40–54. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2009.02.002>
62. Tangian, A. (2007). European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(4), 551–573. <https://doi.org/10.1177/102425890701300404>
63. Tomas, J., Maslic Seršić D., De Witte, H. (2019) Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review*, 48(2), 360–380. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0163>
64. Vandello, J. A., Hettinger, V. E., Bosson, J. K., & Siddiqi, J. (2013). When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility: Masculinity and Work Flexibility. *Journal of Social Issues*, 69(2), 303–321. <https://doi.org/10.1111/josi.12016>
65. Wilczyńska, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2016). Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers. *Social Indicators Research*, 126(2), 633–656. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0909-6>

66. Williams, J. (2001). (s.a.) *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*. Oxford University Press.
67. Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 166–186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>

LISAD

Lisa 1. Varasemate uuringute ülevaade

| Töö autor | Fookus | Uurimismeetod | Riik ja valim | Uurimisobjekt | Analüüsi-meetod | Tulemused |
|---|---------------------------------------|---|---|--|-----------------------|--|
| Peiró <i>et al</i> (2002: 45-55, 60) | Töö paindlikkus | Intervjuud; Stumpf, Colarelli, ja Harman (1983) küsimustik. | Hispaania-Valencia, Barcelona, Madrid. n=2512 | 16-30 aastased. Keskmine vanus 23,18. | Regressioon-analüüs | Vanus ja sugu (naine) suurendavad tõenäosust, et ei hakata iseendale tööandjaks. Kõrgem haridustase on pigem vastuvõtlik asukohapaindlikule tööle. |
| Ruiz, Odriozola-González (2017: 1-5) | Töö paindlikkus | Küsimustikud skaaladega. | Lõuna-Hispaania n=209 | Erinevate organisatsioonide töötajad, vanuses 18-60. Keskmine vanus 36,1. | Regressioon-analüüs | Väsimuse mõju küünilisusele oli märkimisväärselt kõrgem osalejate seas, kel oli tööga seotud madal psühholoogiline paindlikkus võrreldes töötajatega, kel oli kõrge paindlikkuse tase. |
| Luca Salmieri (2009: 93, 95, 110-113) | Töö paindlikkus ja töökoha ebakindlus | Struktureeritud küsimustikud, intervjuud, vaatlused. | Itaalia - Rooma, Naples. n=168 | 84 majapidamist, kus kasvab vähemalt üks üheaastane last. Vanus 25-49 | Kvalitatiivne analüüs | Asukohapõhine paindlikkus ja eelkõige kodus töötamine võib tekitada perekonnasiseseid konflikte. |
| Wilczynska <i>et al</i> (2016: 633, 642, 648) | Töö paindlikkus ja töökoha ebakindlus | Kaks eraldi gruppi, mõlema jaoks logistiline mudel. | Poola, n=8297 | Kaks eraldi gruppi, üks teadmistega töötajad ning teised tavalised töötajad. | Regressioon-analüüs | Kõikidele töötajatele on töökoha ebakindlus kõige rohkem mõju avaldav faktor. Paindlikumatel töötajatel on suurem risk kogeda ebakindlust töörahulolu kontekstis. |

Lisa 1 järg

| Töö autor | Fookus | Uurimismeetod | Riik ja valim | Uurimis-objekt | Analüüsi-meetod | Tulemused |
|--|---------------------------------------|---|----------------------|---|------------------------|---|
| D.J. Klein Hesselink, Tinka van Vuuren (1999: 273, 277, 290) | Töö paindlikkus ja töökoha ebakindlus | Intervjuud (1996), telefoniküsitlused (1997) | Holland, n=1022 | Ajutisi töötajaid vahendavad agentuurid, tootmisorganisatsioonid, teenust pakkuvad organisatsioonid. | Kvalitatiivne analüüs | Ajutised töötajad on kõige rohkem mures oma tööalase tuleviku pärast. |
| Cotti <i>et al</i> (2014: 403, 406, 420) | Töö paindlikkus ja töökoha ebakindlus | Küsimustikud: skaalad ja avatud küsimused | USA, n=1632 | Esinduslik valim tööealisest elanikkonnast tingimustega, et inimene töötab rohkem kui 20h nädalas ja pole iseendale tööandja. | Regressioon-analüüs | Töö paindlikkus suurendab 8,1% tõenäosust, et enda tehtud tööga ollakse rahul. |
| Sang Hyun Lee, Dae Yong Jeong (2017: 529-532) | Töö paindlikkus ja töökoha ebakindlus | Oldham, Kulik, Stepina, ja Ambrose (1986) ankeetküsimustik, mis tõlgiti korea keelde. | Lõuna-Korea, n=459 | 12 erinevat tööstus-organisatsiooni. | Korrelatsiooni-analüüs | Mida rohkem esineb töökoha ebakindlust, seda tõenäolisemalt kavatseb inimene töölt lahkuda. |
| Barbara Fersch (2012: 1126, 1138) | Töökoha ebakindlus | Intervjuud | Saksamaa, Taani n=13 | Meedia ja graafilise disaini alal tegutsevad vabakutselised spetsialistid. | Kvalitatiivne analüüs | Vabakutselised Saksamaal tunnetavad suuremat töökoha ebakindlust ning muretsevad rohkem sotsiaalkindlustuse pärast. |

Lisa 2. Ankeetküsitlus

Lugupeetud küsimustikule vastaja!

Olen Tartu Ülikooli majandusteaduskonna 3. kursuse tudeng Els Maria Metsmaa. Oma bakalaureusetöös uurin, millised on töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse tajumise vahelised seosed Eestis. Teema on aktuaalne, sest töötajad vahetavad küll väga tihti töökohti, sooviga saavutada suuremat paindlikkust ja võimalusi ühildada töö- ja pereelu, kuid paratamatult võib kaasneda ebakindluse suurenemine. Uuringu tulemusi saavad rakendada erinevad organisatsioonid pakkumaks oma töötajatele parimaid lahendusi töö- ja eraelu ühildamiseks lähtuvalt töötaja poolsetest soovidest. Küsimustikule vastamine on anonüümne.

Täna Teid vastuste eest!

Els Maria Metsmaa
Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudeng
e-mail: elsmaria1@hotmail.com

1. osa

Töö paindlikkus

Lähtudes oma praegusest töökohast, palun vastake, mil määral nõustute järgnevate väidetega.
1-ei nõustu üldse 2-pigem ei nõustu 3-neutraalne 4-pigem nõustun 5-nõustun täielikult

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Saan ise otsustada, millal teen tööpäeva jooksul puhkepause. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olen oma töö ajalise korraldusega rahul. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oleks väga keeruline muuta päevi, millal töökohustusi täidan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oleks väga keeruline muuta päeva jooksul oma töökohustuste täitmise aega. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oleks väga keeruline täita tööpäeval oma isiklikke ja perekondlikke kohustusi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Palun hinnake kuivõrd on Teil võimalik valida oma tööülesannete täitmise asukoht.

- Saan täielikult ise otsustada, kus tööülesandeid täidan (kodukontoris vms).
- Saan suuremas osas ise otsustada, kus tööülesandeid täidan (kodukontoris vms).
- Saan umbes poolses ulatuses ise otsustada, kus tööülesandeid täidan (kodukontoris vms).
- Saan vähesel määral ise otsustada, kus tööülesandeid täidan (kodukontoris vms).
- Ei saa üldse ise otsustada, kus tööülesandeid täidan (kodukontoris vms).

2. osa

Töökoha ebakindlus

Lähtudes oma praegusest töökohast, palun vastake, mil määral nõustute järgnevate väidetega.
1-ei nõustu üldse 2-pigem ei nõustu 3-neutraalne 4-pigem nõustun 5-nõustun täielikult

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Saan oma praegusel töökohal töötada nii kaua kui soovin. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Minu käesolevas organisatsioonis ei vähendata minu igapäevast töötundide arvu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kui käesolev organisatsioon seisaks silmitsi majanduslike raskustega, siis minu töökoht kaotataks esimesena. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ma olen kindel, et saan selles organisatsioonis töötada nii kaua, kui soovin. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mu töö on olemas nii kaua, kui ma tahan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kui mu töökoht kaotatakse, siis mulle pakutakse organisatsioonis uut tööd. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mul on töö praeguses organisatsioonis sõltumata majanduslikust olukorrast. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olen oma töökohas kindel. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Organisatsioon viiks mind uuele töökohale, kui ma peaksin praegusest ilma jääma. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mu töökoht ei ole kindel. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. osa

Taustaandmed

Sugu*:

- ☐ mees
- ☐ naine

Vanus:

- ☐ 24 ja noorem
- ☐ 25-34 aastat
- ☐ 35-44 aastat
- ☐ 45-54 aastat
- ☐ 55-64 aastat
- ☐ 65 ja enam aastat

Haridustase:

- ☐ põhiharidus
- ☐ kutsekeskharidus (omandatud ka keskharidus)
- ☐ kutseharidus (omandatud ainult kutse)
- ☐ kutseeriharidus (omandatud pärast keskhariduse saamist)
- ☐ keskharidus
- ☐ bakalaureusekraad
- ☐ magistrikraad
- ☐ rakenduskõrgharidus
- ☐ doktorikraad
- ☐ muu (palun täpsustage)

Töökoht

- ☐ erasektor
- ☐ avalik sektor

Töökoormus:

- täiskoormus
- muu (palun täpsustage)

Ametipositsioon:

- lihttööline
- spetsialist
- juht
- muu (palun täpsustage)

Mitu erinevat töökohta on Teil töökarjääri jooksul kokku olnud?*-täitmine kohustuslik

Kui vastasite eelnevale küsimusele rohkem kui „1“, siis kui tihti hinnanguliselt olete töökohti vahetanud? Näiteks iga 2 aasta järel, iga 6 vms.

Mitu korda olete töökarjääri jooksul vahetanud töökohta enda algatusel?

Mitu korda olete töökohta vahetanud mingite teiste tegurite mõjul?

Mis on olnud töökoha vahetust põhjustavad tegurid?

Lisa 3. Tagasiside IT organisatsioonidelt uuringus osalemise kohta

| Organisatsioon | Suhtlusviis | Tagasiside |
|---------------------------------|----------------------|---|
| Playtech | Kirjalik | Palju käimasolevaid majasiseseid projekte, mille tõttu ei oleks võimalik 100% panustada. |
| Pipedrive | Kirjalik | Organisatsiooni sisesed uuringud näitavad, et probleeme pole ja pole mõtet uurida. |
| Transferwise | Kirjalik | Organisatsioonis puudus motivatsioon uuringus osaleda, sest eelnevad uuringud pole probleeme tuvastanud. |
| Mooncascade | Kirjalik | Esimese suhtluse järel andis personalijuht nõusoleku uuringus osaleda. Peale küsitluse vormi saatmist keeldus ja ütles, et teevad majasiseselt ise uuringu. |
| Nortal | Kirjalik | Liiga tihe töögraafik ja soovi uuringut. |
| Fortumo | Näost-näku, kirjalik | Andsid nii näost-näku kui ka kirjalikult nõusoleku uuringus osalemiseks. Peale organisatsioonis küsitluse laialisaatmist (7 vastust) ei vastanud enam ühelegi e-kirjale, sest adekvaatse analüüsi tulemuste huvides, oleks pidanud organisatsioonis küsimustiku uuesti laiali saatma. |
| Microsoft ja Skype Technologies | Näost-näku, kirjalik | Viivad veebruar-märts läbi majasisese töötajate rahulolu uuringu ja samal ajal ühtegi teist uuringut ei soovi. |
| Veriff | Kirjalik | Ajalistel kaalutlustel öeldi ära. |
| Cleveron | Kirjalik | Keelduti, sest põhitöö vajab tegemist ja kõrvaliste teemadega pole aega tegeleda. |
| Elisa | Kirjalik | Meilile ei vastatud. |
| Medisoft | Kirjalik | Meilile ei vastatud. |
| Wisemedia | Kirjalik | Meilile ei vastatud. |

Allikas: (autori koostatud).

Lisa 4. Töö paindlikkuse kirjeldav statistika

| Küsimus Näitaja | Saan ise otsustada, millal teen tööpäeva jooksul puhkepause. | Olen oma töö ajalise korraldusega rahul. | Oleks väga keeruline muuta päevi, millal töökohustusi täidan. (P) | Oleks väga keeruline muuta päeva jooksul oma töökohustuste täitmise aega. (P) | Oleks väga keeruline täita tööpäeval oma isiklikke ja perekondlikke kohustusi. (P) | Kuivõrd on Teil võimalik valida oma tööülesannete täitmise asukoht? |
|--------------------|--|--|---|---|--|---|
| Keskmine | 4,46 | 4,29 | 3,34 | 3,60 | 3,54 | 3,00 |
| Mediaan | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 |
| Standardhälve | 0,78 | 1,02 | 1,19 | 1,04 | 0,98 | 0,88 |
| Miinimum | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Maksimum | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal; skaala 1-5, 1-ei nõustu üldse 2-pigem ei nõustu 3-neutraalne 4-pigem nõustun 5-nõustun täielikult).

(P)- algses küsitlusanneedis (vt lisa 2) olnud väide on analüüsi tarbeks ümber pööratud.

Lisa 5. Töökoha ebakindluse kirjeldav statistika

| Küsimus Näitaja | Keskmine | Mediaan | Standardhälve | Min. | Max. |
|--|----------|---------|---------------|------|------|
| Saan oma praegusel töökohal töötada nii kaua kui soovin. (P) | 2,97 | 3,00 | 1,32 | 1 | 5 |
| Minu käesolevas organisatsioonis ei vähendata minu iganädalast töötundide arvu. (P) | 2,23 | 2,00 | 1,17 | 1 | 5 |
| Kui käesolev organisatsioon seisaks silmitsi majanduslike raskustega, siis minu töökoht kaotataks esimesena. | 2,37 | 2,00 | 1,03 | 1 | 5 |
| Ma olen kindel, et saan selles organisatsioonis töötada nii kaua, kui soovin. (P) | 3,34 | 3,00 | 1,14 | 1 | 5 |
| Mu töö on olemas nii kaua, kui ma tahan. (P) | 3,46 | 3,00 | 1,01 | 1 | 5 |
| Kui mu töökoht kaotatakse, siis mulle pakutakse organisatsioonis uut tööd. (P) | 3,57 | 3,00 | 0,89 | 2 | 5 |
| Mul on töö praeguses organisatsioonis sõltumata majanduslikust olukorrast. (P) | 3,57 | 4,00 | 0,98 | 2 | 5 |
| Olen oma töökohas kindel. (P) | 3,43 | 3,00 | 0,98 | 2 | 5 |
| Organisatsioon viiks mind uuele töökohale, kui ma peaksin praegusest ilma jääma. (P) | 3,69 | 4,00 | 1,02 | 2 | 5 |
| Mu töökoht ei ole kindel. | 3,09 | 3,00 | 1,20 | 1 | 5 |

Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal; skaala 1-5, 1-ei nõustu üldse 2-pigem ei nõustu 3-neutraalne 4-pigem nõustun 5-nõustun täielikult).

(P)- algses küsitlusanneedis (vt lisa 2) olnud väide on analüüsi tarbeks ümber pööratud.

Lisa 6. Mann-Whitney U ja Kruskal-Wallis H testide tulemused (töö paindlikkus)

| | Haridus | Sugu | Töö-koormus | Vanus |
|--|---------|------|-------------|-------|
| Saan ise otsustada, millal teen tööpäeva jooksul puhkepause. | 0,35 | 0,48 | 0,40 | 0,44 |
| Olen oma töö ajalise korraldusega rahul. | 0,08 | 0,13 | 0,75 | 0,14 |
| Oleks väga keeruline muuta päevi, millal töökohustusi täidan.(P) | 0,71 | 0,89 | 0,06 | 0,26 |
| Oleks väga keeruline muuta päeva jooksul oma töökohustuste täitmise aega. (P) | 0,20 | 0,28 | 0,75 | 0,60 |
| Oleks väga keeruline täita tööpäeval oma isiklikke ja perekondlikke kohustusi. (P) | 0,01* | 0,86 | 0,29 | 0,36 |
| Kuivõrd on Teil võimalik valida oma tööülesannete täitmise asukoht? | 0,68 | 0,92 | 0,38 | 0,22 |
| Mitu erinevat töökohta on Teil töökarjääri jooksul olnud? | 0,68 | 0,11 | 0,95 | 0,25 |

Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal).

(P)- algses küsitlusanneedis (vt lisa 2) olnud väide on analüüsi tarbeks ümber pööratud.

*- statistiliselt oluline nivool 0,05.

Lisa 7. Töö paindlikkuse tajumise hinnangute erinevused sõltuvalt haridustasemest (Mann-Whitney U test)

| | Magistrikraad | | Doktorikraad | |
|--|---------------|----------------|--------------|----------------|
| | Keskmine | Standard-hälve | Keskmine | Standard-hälve |
| Saan ise otsustada, millal teen tööpäeva jooksul puhkepause. | 4,33 | 0,73 | 4,60 | 0,63 |
| Olen oma töö ajalise korraldusega rahul. | 3,93 | 1,16 | 4,67 | 0,62 |
| Oleks väga keeruline muuta päevi, millal töökohustusi täidan. (P) | 3,60 | 1,12 | 3,47 | 1,06 |
| Oleks väga keeruline muuta päeva jooksul oma töökohustuste täitmise aega. (P) | 3,87 | 1,06 | 3,47 | 1,06 |
| Oleks väga keeruline täita tööpäeval oma isiklikke ja perekondlikke kohustusi. (P) | 4,13 | 0,52 | 3,20 | 0,94 |
| Kuivõrd on Teil võimalik valida oma tööülesannete täitmise asukoht? | 3,00 | 0,85 | 3,13 | 0,74 |

Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal; skaala 1-5, 1-ei nõustu üldse 2-pigem ei nõustu 3-neutraalne 4-pigem nõustun 5-nõustun täielikult).

(P)- algses küsitlusanneedis (vt lisa 2) olnud väide on analüüsi tarbeks ümber pööratud.

Lisa 8. Mann-Whitney U ja Kruskal-Wallis H testide tulemused (töökoha ebakindlus)

| | Haridus | Sugu | Töö-koormus | Vanus |
|--|---------|------|-------------|-------|
| Saan oma praegusel töökohal töötada nii kaua kui soovin. (P) | 0,29 | 0,30 | 0,92 | 0,63 |
| Minu käesolevas organisatsioonis ei vähendata minu igapäevast töötundide arvu. (P) | 0,94 | 0,27 | 0,24 | 0,42 |
| Kui käesolev organisatsioon seisaks silmitsi majanduslike raskustega, siis minu töökoht kaotataks esimesena. | 0,63 | 0,51 | 0,06 | 0,45 |
| Ma olen kindel, et saan selles organisatsioonis töötada nii kaua, kui soovin. (P) | 0,18 | 0,62 | 0,43 | 0,47 |
| Mu töö on olemas nii kaua, kui ma tahan. (P) | 0,19 | 0,76 | 0,51 | 0,70 |
| Kui mu töökoht kaotatakse, siis mulle pakutakse organisatsioonis uut tööd. (P) | 0,81 | 0,66 | 0,34 | 0,59 |
| Mul on töö praeguses organisatsioonis sõltumata majanduslikust olukorrast. (P) | 0,20 | 0,22 | 0,27 | 0,86 |
| Olen oma töökohas kindel. (P) | 0,70 | 0,43 | 0,36 | 0,52 |
| Organisatsioon viiks mind uuele töökohale, kui ma peaksin praegusest ilma jääma. (P) | 0,02* | 0,19 | 0,72 | 0,37 |
| Mu töökoht ei ole kindel. | 0,13 | 0,67 | 0,46 | 0,81 |

Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal).

(P)- algses küsitlusankeedis (vt lisa 2) olnud väide on analüüsi tarbeks ümber pööratud.

*- statistiliselt oluline nivool 0,05.

Lisa 9. Töökoha ebakindluse tajumise hinnangute erinevused sõltuvalt haridustasemest (Mann-Whitney U test)

| | Magistrikraad | | Doktorikraad | |
|--|---------------|----------------|--------------|----------------|
| | Keskmine | Standard-hälve | Keskmine | Standard-hälve |
| Saan oma praegusel töökohal töötada nii kaua kui soovin. (P) | 2,67 | 1,29 | 3,27 | 1,49 |
| Minu käesolevas organisatsioonis ei vähendata minu igapäevast töötundide arvu. (P) | 2,20 | 1,08 | 2,33 | 1,35 |
| Kui käesolev organisatsioon seisaks silmitsi majanduslike raskustega, siis minu töökoht kaotataks esimesena. | 2,20 | 0,42 | 2,53 | 1,41 |
| Ma olen kindel, et saan selles organisatsioonis töötada nii kaua, kui soovin. (P) | 3,00 | 1,07 | 3,67 | 1,24 |
| Mu töö on olemas nii kaua, kui ma tahan. (P) | 3,20 | 0,86 | 3,73 | 1,22 |
| Kui mu töökoht kaotatakse, siis mulle pakutakse organisatsioonis uut tööd. (P) | 3,20 | 0,42 | 3,87 | 1,13 |
| Mul on töö praeguses organisatsioonis sõltumata majanduslikust olukorrast. (P) | 3,40 | 0,83 | 3,87 | 1,19 |
| Olen oma töökohas kindel. (P) | 3,07 | 0,70 | 3,80 | 1,21 |
| Organisatsioon viiks mind uuele töökohale, kui ma peaksin praegusest ilma jääma. (P) | 3,20 | 0,86 | 4,07 | 1,04 |
| Mu töökoht ei ole kindel. | 2,73 | 1,03 | 3,10 | 1,46 |

Allikas: (autori koostatud organisatsioonist x kogutud andmete põhjal; skaala 1-5, 1-ei nõustu üldse 2-pigem ei nõustu 3-neutraalne 4-pigem nõustun 5-nõustun täielikult).

(P)- algses küsitlusankeedis (vt lisa 2) olnud väide on analüüsi tarbeks ümber pööratud.

Lisa 10. Intervjuu küsimused

Tööturg

1. Kuidas on lood organisatsiooni töötajate arvuga? Kas olete pigem uute töötajate otsingul või hetkel on kõik kohad täidetud?
2. Kuidas on hetkel Eestis tööturu võimalused?
 - 2.1 Kui keeruline on või oleks Teie organisatsiooni töötajaid leida?
3. Kuidas on lood noorte pealekasvuga Teie erialal?
 - 3.1. Kas noored on pigem huvitatud Teie organisatsioonis vajatavast elukutsest?
 - 3.2. Milline on väljakujunenud tava tudengite praktika osas? Kas tudengid on Teie organisatsioonist huvitatud?

Töökorraldus

1. Analüüsides Teie organisatsiooni profiili paistab silma, et Teie organisatsioonis on väga kõrge haridustasemega töötajad. Kas ja kuidas erineb töötajate töökorraldus sõltuvalt näiteks nende haridustasemest?
 - 1.1 Aga kas ja kuidas sõltuvalt nende positsioonist?

Töö paindlikkus

1. Bakalaureusetöö uuringust tuli välja, et kõrgema haridustasemega töötajad tunnevad, et neil on vähem paindlikkust. Näiteks lähtuvalt sellest, kus oma tööülesandeid täita saavad või millal täita teatud tööülesandeid. Millest võib see olla tingitud?
 - 1.1 Kas selline uuringu tulemus võib olla kuidagi tingitud erinevatest tööülesannetest?
 - 1.2 Kas idee poolest oleks tehniliselt võimalik tööajast täita ka oma isiklike kohustusi?
 - 1.3 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?

Ajaline paindlikkus

1. Isiklikust vaatepunktist lähtuvalt tundub mulle Teie organisatsiooni töö väga pingeline ja samaaegselt väga keskendumist vajav. Kuidas on lood päeva jooksul tehtavate puhkepausidega?
 - 1.1 Kuidas Teile tundub, kas töötajad teevad regulaarselt puhkepause või pigem ei tehta, sest näiteks töökoormus on suur?
 - 1.1.2 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
2. Kuidas hindate üleüldist arvamust organisatsiooni siseselt, kas töötajad on töö ajalise korraldusega rahul?
 - 2.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
3. Kui keeruline on Teie organisatsioonis muuta päevi, millal üht või teist tööülesannet täidetakse? Näiteks kui on käsil erinevad projektid, siis kas tuleb kõigiga tegeleda igapäevaselt või on ka valikuvabadus, et täna töötan vaid ühe projektiga, kuid vajadusel ka jooksvalt teiste tööülesannetega?
 - 3.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
4. Mis on Teie organisatsiooni tööpäeva pikkuseks?
 - 4.1 Kas on olemas näiteks selline võimalus, et töötaja tuleb hommikul tööle kaks tundi hiljem, aga seeläbi läheb kaks tundi hiljem õhtul ära ka? Või on siiski kindlalt määratletud kindel tööaeg?
 - 4.1.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?

Asukohapaindlikkus

1. Mil määral on organisatsioonisiselt määratletud, kus töötaja oma tööülesandeid täidab?
 - 1.1 Kas igal töötajal on olemas oma kindel töölaud, kus vajadusel teda leida või olete lahendanud töölaua koha asukoha sarnaselt Sotsiaalministeeriumile ehk kes varem tööle jõuab saab valida istekoha, kes hiljem jõuab, istub sinna, kuhu saab?
 - 1.1.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
2. Üks paindlikkuse liike on asukohapõhine paindlikkus, mida käsitlesin ka oma bakalaureusetöös. Asukohapõhist paindlikkust iseloomustavad näiteks kodukontori võimalus või näiteks organisatsiooni erinevad filiaalid, kus tööülesandeid täita võib või saab. Mil määral rakendab Teie organisatsioon kodukontori võimalust?
 - 2.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
 - 2.2 Kas Teie organisatsioonis on olemas ka filiaalid, kus võimalusel saab või siis tuleb tööülesandeid täita?
 - 2.2.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
3. Kas töötajad on pigem huvitatud kodukontori võimalusest, näiteks kui on rohkem süvenemist vajav tööülesanne ja saab rahulikult ilma kõrvalise müra keskenduda? Või pigem eelistatakse olla kollektiivis ja kontoris kohapeal?
 - 3.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?

Kokkuvõtlikult töö paindlikkusest

1. Kui paindlikult on töötajatel võimalik võtta vabu päevi?
 - 1.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
2. Mil määral on organisatsiooni poolt reguleeritud, kuidas saab töötaja täita vajadusel oma isiklikke või perekondlikke kohustusi töö ajast?
 - 2.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?

Töökoha ebakindlus

1. Töökoha ebakindlust võivad põhjustada mitmed tegurid – näiteks majanduslik olukord, töötajate omavaheline läbisaamine, palk, töötaja vähendamine jms. Kuidas hindate organisatsiooni töötajaskonna üleüldist kindlustunnet, et töökoht säilib?
 - 1.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
2. Kas Teie organisatsioonis on olnud olukordi, kus olete töötaja pidanud ajutiselt (või siis püsivalt) viima näiteks osalisele tööajale, tulenevalt näiteks eelarve puudujäägist vms?
3. Mil määral räägitakse koosolekutel organisatsiooni majanduslikest raskustest või sellest, et näiteks oleks vaja töökohti vähendada? Või on pigem see nelja silma vestlus näiteks personalijuhi ja selle konkreetse töötaja vahel, kelle töökoht plaanitakse kaotada?

Töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse seosed

1. Lähtuvalt organisatsioonist kus töötate, palun hinnake kas näiteks kodukontori rakendamine võib töötajatele mõjuda kuidagi negatiivselt?
 - 1.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
2. Kuidas hindate organisatsiooni töötajaskonna paindlikkuse ja ebakindluse tasakaalu? Kas näiteks see, et töötaja saab paindlikult oma tööd korraldada võib mõjuda kuidagi tema kuuluvustunnet organisatsiooni?

Töökohtade vahetamine

1. Millised on Teie hinnangul põhilised põhjused, miks Teie organisatsioonis töökohti vahetatakse? (Näiteks miks tahetakse Teie organisatsioonist töölt ära minna või vastupidi just Teile tööle tulla)
 - 1.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi? (Näiteks et kõrgemal ametipositsioonil töötavad inimesed vahetavad, sest näevad, et selles organisatsioonis on karjäärivõimalused ammendanud või madalamal ametipositsioonil töötavad inimesed soovivad uusi väljakutseid vms)

Töökoha kadumine

1. Oletame, et Teie organisatsioonis kaotatakse ära teatud töökoht, näiteks seetõttu, et ei ole enam otseselt vaja teatud tööülesandeid dubleerida vms. Milline oleks sel juhul Teie organisatsiooni võimalus pakkuda sellele töötajale majasiseselt uut tööd?
 - 1.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
2. Kas Teie organisatsioonil on eelneva olukorra kohta olemas väljakujunenud tava? Või on siiski kõikide töötajate tööülesanded piisavalt spetsiifilised ja pole sellist ümberõppe või siis liikumise võimalust?
3. Tulles tagasi hüpoteetilise olukorra juurde, et teatud töökoht teatud põhjustel kaob. Kas sel töötajal on võimalus minna näiteks Teie organisatsiooni soovitusel või abil mõnda teisse organisatsiooni tööle?
 - 3.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?
4. Kas selline organisatsioonide vaheline tööjõu liikumine on pigem harvaesinev olukord?
 - 4.1 Kas see kehtib kõikide töötajate puhul või on sõltuvalt ametikohast erisusi?

SUMMARY

JOB FLEXIBILITY AND PERCEPTION OF WORKPLACE INSECURITY BASED ON ORGANIZATION X

Els Maria Metsmaa

The labor market is getting more and more open every day. People are willing to have more flexibility, what is researched by different authors (for example Salmieri 2009: 93-120; Hill *et al* 2010: 349-358; Vandello *et al* 2013: 303-321; Ruiz, Odriozola-Gonzalez 2017: 1-8; Altuzarra, Serrano 2010: 327-339; Süß, Kleiner 2010: 40-54). But usually people do not realize that when they want to change their job, it is because of problematic factors which inflict the workplace insecurity. Workplace insecurity is researched by different authors (Hesselink ja van Vuuren 1999: 273–293; Wilczynska *et al* 2016: 633-656; Lee ja Jeong 2017: 529–536) in different countries, for example in Israel, South-Korea, Germany, the United States of America. Also in Estonia in one Bachelor's theses (Peedomaa 2012: 1-82). The reasons for people willing to change their job are the same as the outcomes what people may have after changing the job. That is the reason why the author believes that job flexibility and workplace insecurity is caused by the same reasons.

That is why the purpose of the Bachelor's thesis is to find out the correlation between job flexibility and perception of workplace insecurity based on organization x. Organization x is Estonian based national Research and Development Institution, where are currently 73 employees. To achieve this goal, the author postulated the following research tasks:

- To define job flexibility and species of flexibility;
- To define workplace insecurity and reasons why it arises;
- To bring out correlation between job flexibility and perception of insecurity;
- To find a way to measure the job flexibility and perception of workplace insecurity, to conduct a study about the possibilities of job flexibility and perception of workplace insecurity, and to describe the data samples;

- To analyze the results and bring out the correlation between job flexibility and perception of workplace insecurity based on organization x.

Job flexibility is usually defined based on different elements – individual, time, place and independence. Different authors have been defined job flexibility as an opportunity to change the place where and when to work (Eaton 2003: 148; Hill *et al* 2008: 151, 157; Grawitch, Barber 2010: 171). And while talking about job flexibility, people usually mean time and place flexibility. Time flexibility illustrates the situation where employees can start their workday earlier and thereby also end their workday earlier. This is the perfect opportunity to fulfil family's or community's needs. Place flexibility means that people can work outside the office. They are able to work in home offices or in another country. All what they need is an access to the internet, because very big part of working remotely consist of telecommuting, which means that employees have to use social channels to communicate with each other.

But usually it is very hard to use time or place flexibility because organizations have the standpoint that people work with full-time contracts and they are not interfered by family (Williams 1999: 1) or community responsibilities. That is why job flexibility can be defined also by organization's point of view. It is possible to differentiate four types of flexibility – functional, numerical, temporary and financial. By using functional flexibility, the organization can improve productivity. Functional flexibility creates potential opportunity to reallocate employees inside the organization to increase the productivity and effectivity (Reilly 1998: 10; Sheridan, Conway 2001: 7). First and foremost, numerical and temporary flexibility has been used in situations where organization needs extra workforce such as seasonal employees. Temporary flexibility also illustrates the situation where employee have to work more but hence they can earn extra money (Reilly 1998: 11). Furthermore, financial flexibility depends what is the economic situation at the moment. In a growing economy, the employees want to get bigger salary and organization is looking to hire more people because of increased demand.

But despite the fact that the organization affords flexible working schedule or employees feel satisfaction in the workplace, they may want to change their career patterns because of workplace insecurity. Workplace insecurity has been defined in different ways. Greenhalgh and Rosenblatt (1984: 438) and Heaney *et al* (1994: 1431) disserted the workplace insecurity as momentary feeling of an individual in the workplace, inversely other authors disserted the topic from future point of view, where an individual can be sure that he or she will have the job also next week or month (Rosenblatt, Ruvio 1996: 587; Davy *et al* 1997: 323; De Witte

2005: 1). Workplace insecurity is caused by different factors such as employment contract, working skills or satisfaction. Employees feel less insecure if they have a sustained contracts, but the new trend in international organizations is that they are looking for people who are highly workplace flexible and have a will to work with temporary contracts or project based (Lee, Johnson 1991: 209). And contract is the main reason why employees themselves feel insecure.

To decrease employees insecurity, workplace should enable a sustained contract and social support. But to decrease employees workplace insecurity and to encourage people to change their career pattern in European Union exists a strategy which is called as flexicurity. Flexicurity is very important to freelancers and temporary employee (Fersch 2012: 1128), because there's no warranty that a new job exists in a marketplace for them. In addition, other employees should also have an opportunity to change their career pattern since the labour market is well-opened but at the same time have a sense of security.

To find out the correlation between job flexibility and perception of workplace insecurity author will use a questionnaire which consists of three parts – questions about job flexibility, questions about workplace insecurity and questions about socio-demographic characteristics. To investigate job flexibility, one measure was used: Glass and Camarigg (1992: 137). Original measure includes statements about time flexibility, which was assessed on a scale 1-5 where as 1 indicates the answer “do not agree at all” and 5 indicates the answer “fully agree”. For place flexibility author customizes statements by herself. And to investigate the relationship between job flexibility and ability to change the organization, author added 11 questions to socio-demographic characteristics.

To investigate work insecurity, one measure was used: Oldham *et al* (1986: 33). Original Oldham *et al* (1986: 33) measure includes 10 statements and a scale of 1-7. Measure was assessed on scale 1-5 where 1 indicates the answer “do not agree at all” and 5 indicates the answer “fully agree”.

To find out the correlation between job flexibility and perception of workplace insecurity the author uses SPSS programme to analyze the data. The author carried out the study between 21 - 28. of February in 2019. Also author carried out one interview with one employee from the organization x to have a better clarification of the organization x and practical example of

common practice about the topic inside the organization x. The data was analyzed in descriptive statistics and in nonparametric dispersion analysis.

The sample of the study consisted 35 people of 73 employees from organization x, 28 of them were women and 7 were men. For the author, this sample was very interesting because of the high education level - 15 respondents have Master's degree and 15 Doctoral Degree. 31 respondents working as a specialist in the organization x. Based on the sample, in organization x are very high educated and high positioned respondents. It is necessary to mention, that the overall mean age in organization x is 50,21 years.

In analyzing the results of descriptive statistics respondents were rather satisfied with the time flexibility and more neutral with place flexibility. The reason might be different working order among the employees, which does not let all employees fully decide when or where to work. Changing the workplace results illustrates that if respondent had changed the job once during her/his career, then it was her/his decision. If she/he had changed it two or more times, then it was because of the other reasons. Among of the workplace insecurity respondents externalize low assessment of working in organization as long as possible. In one hand, it is obvious that no-one could work somewhere as long as they want. On the other hand, it is not necessary that employees worrying about their current job, because worrying and fear to lose their job may cause a workplace insecurity.

The nonparametric dispersion analysis showed that there are statistically relevant connection between job flexibility and the level of education as well as workplace insecurity and the level of education. Employees with higher level of education perceived less job flexibility, but at the same time higher perception of workplace insecurity. The reason might be that employees with higher education level typically have a higher position as well, which cause more responsibility and attendance.

The organization x provides a home office and working remotely opportunity, but it is not possible for everyone, depending on position and work duties. According to the theory, questionnaire and interview the negative side of working remotely is that employee may perceive lack of fellow feeling, missing of direct communication and it also may cause decrease of professional knowledge.

In analyzing the correlation between job flexibility and perception of workplace insecurity based on organization x it is important to say that the more respondent have the ability to choose between days when to work, it cause a perception of workplace insecurity. On the other hand, the ability to choose during the workdays when to fulfill one or another assignment, it will reduce perceived workplace insecurity. Also respondents who have changed more their workplaces during their career pattern compared to respondents who have not done it so much or often, they will receive more workplace insecurity in some aspects and they might feel that organization x will not offer new job or will not help them to new organization when the previous one might disappear.

To sum up everything, the author would like to say that current topic is very topical and it definitely deserves further investigation. Based on organization x, it is safe to say that time and place flexibility and also an opportunity to change workplaces is not the only side of the topic which cause workplace insecurity. Based on results, it is important to mention that in Research and Development organization and overall sector the biggest problem which cause workplace insecurity is the public state funding. That is why it would be necessary investigate also the other sectors in Estonia and compare the results.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Els Maria Metsmaa,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
Töö paindlikkuse ja töökoha ebakindluse tajumise seosed organisatsiooni x näitel,

mille juhendaja on Anne Aidla,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace
kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks
Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative
Commonsi litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost
reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja
kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega
isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Els Maria Metsmaa
10.05.2019